



ТРУД, ЖИЗНЕН СТАНДАРТ И СОЦИАЛНА СТРАТИФИКАЦИЯ:

ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Любослав Костов
Росица Макелова
Петя Климентова
Оля Харизанова
Моника Моралийска
Стоян Шаламанов
Стоянка Енева
Алексей Пампоров
Радостина Ивчева

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG



ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ И ОБУЧЕНИЕ

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

ФОНДАЦИЯ ФРИДРИХ ЕБЕРТ

НАУЧЕН СБОРНИК

**ТРУД, ЖИЗНЕН СТАНДАРТ И
СОЦИАЛНА СТРАТИФИКАЦИЯ:
ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА**

Настоящият сборник включва представените научни доклади на проведената през месец юни 2022 г. в София Първа годишна научна конференция на тема „**Труд, жизнен стандарт и социална стратификация: тенденции и предизвикателства**„, организирана от Института за социални и синдикални изследвания и обучение, и със съдействието на Фондация Фридрих Еберт България.

За изготвянето на настоящия сборник е създаден Програмен съвет, обединяващ водещи национални експерти с принос в изследването както на националните политики на пазара на труда и на социално-осигурителната система, така и в изготвянето на задълбочени секторни анализи за проблемите на труда в отделните етапи на икономическия цикъл. Изказваме благодарност на членовете на Съвета, сред които са:

1. **Проф. д-р Лиляна Вълчева**
2. **Проф. д-р Мария Сотирова**
3. **Доц. д-р Моника Моралийска**
4. **Инж. д-р Пламен Димитров**
5. **Гл.ас. д-р Любослав Костов**
6. **Гл.ас. д-р Любен Томев**

Логистичната подготовка на конференцията, както и нейното безпроблемно провеждане, се осъществиха с помощта на всички служители на ИССИО, представителите на Фондация Фридрих Еберт България и технически сътрудници от Централата на КНСБ.

Благодарим ви за съдействието и положените усилия!

СЪДЪРЖАНИЕ

ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ	5
ВИЗИЯ НА ИССИО	9
Първа част	
ДЕМОГРАФИЯ	11
<i>Гл.ас. д-р Любослав Костов, ИССИО</i>	
Демографски процеси в България: динамика и прогнози	11
Втора част	
ПАЗАР НА ТРУДА И ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ	27
<i>Росица Макелова, ИССИО</i>	
Механизъм за определяне на минималната работна заплата на национално ниво в контекста на проектодирективата относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз	27
<i>Д-р Петя Климентова,</i>	
<i>Институт по философия и социология при БАН</i>	
Не/възможното осигуряване на атипичния труд в България	50
Трета част	
ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА ТРУДА	69
<i>Проф. д.ф.н. Оля Харизанова,</i>	
<i>Софийски университет „Св. Климент Охридски“</i>	
Нагласи и оценки на гражданите за достъпността на електронните услуги в България	69
<i>Гл.ас. д-р Моника Моралийска,</i>	
<i>Университет за национално и световно стопанство</i>	
Дигиталното разделение в Европейския съюз и България: последици за икономиката и заетостта	81

Четвърта част	
НЕРАВЕНСТВА В ДОСТЪПА ДО ПАЗАРА НА ТРУДА ИЛИ ДО ПУБЛИЧНИ БЛАГА; НЕРАВЕНСТВА ОСНОВАНИ НА ПОЛ И ЕТНОС	107
<i>Гл.ас. д-р Стоян Шаламанов, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, „Икономически и социални измерения на смесената публично-частна собственост“</i>	107
<i>Д-р Стоянка Енева, ИССИО</i> Последствия от COVID-19 и неравенства, основани на пола, в България	120
<i>Доц. Алексей Пампоров, Институт по философия и социология при БАН</i> Доброволно приетата експлоатация като форма на трафик, поради бедност и изключване	137
<i>Радостина Ивчева, ИССИО, Софийски университет „Св. Климент Охридски“</i> Рисковете на недеklarираната заетост	157

ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ

УВАЖАЕМИ ЧИТАТЕЛИ,

Настоящото издание съдържа статии, представени на годишна научна конференция на тема **„Труд, жизнен стандарт и социална стратификация: тенденции и предизвикателства“**. За първа година Институтът за социални и синдикални изследвания и обучение (ИССИО) си постави за цел ежегодно да провежда научна конференция, в която да се представи визията на академичната общност и интелектуалните среди на някои от най-актуалните и изискващи бързо решение проблеми пред развитието на България. Тази инициатива беше подкрепена от Конфедерацията на независимите синдикати в България в стремежа си да отвори дискусия за възможните отговори и предизвикателства, които са приоритетен ангажимент в синдикалната политика. Подходът позволява да се проследи развитието и приемствеността в академичните разработки в областта на труд, жизнен стандарт и социална стратификация. Също така се дава възможност достиженията на академичните среди да бъдат осмислени от гледна точка на икономическите и социалните науки и да бъдат база за предстоящи икономически политики. Статиите, които се съдържат в сборника, акцентират върху актуални за българската икономика тематични направления:

- **Демография** – представя се преглед на динамиката на основните демографски процеси в България. Въз основа на дескриптивния анализ са направени препоръки към икономическата политика на страната, които целят забавяне и/или намаляване на негативните демографски тенденции в българското общество;
- **Пазар на труда и индустриални отношения** – анализира се дебатът между българските социални партньори относно определянето на националната минимална работна заплата в конте-

кста на Директивата за адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз. Отчитайки всички аргументи на българските социални партньори при определяне на минималната работна заплата, авторът е предоставил картина на текущия преговорен дискурс и по този начин е помогнал на читателя да разбере къде ще се задълбочат бъдещите дебати, когато процесът на транспониране започва.

В това направление е представена статия фокусирана върху правата на заетите с нетипичен труд в България. Очертават се основните проблеми на нетипичната работа и възможните решения за включването на нетипичните работници в България в системата на социалното осигуряване;

- **Дигитализация на труда** – публикациите в сборника дават реална представа за предстоящата промяна в работните места и организацията на труда, възникването на необходимост от нови знания и умения за боравене с технологиите и електронните услуги. Изследват се основните причини за дигиталната изостаналост на страната и основните очаквани последици за икономиката и заетостта;
- **Неравенства в достъпа до пазара на труда или до публични блага; неравенства, основани на пол и етнос** – вниманието се фокусира в икономически и социални измерения на смесената публично-частна собственост. Направени са изводи за характерните предимства на тази междинна форма на собственост. Смесената собственост се явява достойна алтернатива в контекста на зараждащата се нова вълна на ревизия на либералните политики и търсенето на компромисни решения, отчитащи и обществените интереси и изглаждащи колебанията на икономическия цикъл.

Наред с това, интерес представлява публикацията за последиците от пандемията от COVID-19 в България, основани на пола. Неравенствата на пазара на труда се задълбочават с пандемията, особено във феминизираните сектори и тези с по-лоши условия на труд. Анализирани са конкретни мерки за възстановяване, като се констатира, че те облагодетелстват в прекомерна степен работодателите и че въпреки някои социални трансфери уязвимите групи като възрастните хора, самотните домакинства или безработните, са изоставени. Препоръчва се да се даде приоритет на политиките за защита от дискриминация на работното място, като тези политики бъдат насочени особено към жените, етническите малцинства и други уязвими групи.

Публикуваните в сборника научни разработки ясно очертават приоритетните проблеми, пред които е изправена България, затова с още по-голяма сила трябва да поставим въпросите за нарастващото социално разслоение, което заема водещи позиции в сравнение със страните членки на ЕС-27. Многопластовата криза, предизвикана от Ковид-19, само изостри негативна траектория в страната. Все по-ясно става, че социално-икономическите проблеми не са краткосрочно явление, а са резултат от икономически модел, който облагодетелства едни за сметка на други. Наред с нарастващото неравенство, дигитализацията на труда поражда все по-осезаема трансформация на работното място и ежедневието ни, а ускоряването на демографските проблеми води до надпревара с времето, заради заплахата от обезлюдяване на цели региони и техния поминък.

Уважаеми читатели,

От дълги години КНСБ поставя сред основните си приоритети проблемите, свързани със справедливо и достойно заплащане, включващи пазара на труда и предизвикателствата от дигитали-

зацията на труда, адекватно образование и ефективна социална политика. Включените в сборника публикации са добра основа за надграждане политиките на КНСБ за още по-добра аргументация на неговите позиции в процеса на социалния диалог и още по-ефективно защитаване на трудовите и граждански права.

Инж. ПЛАМЕН ДИМИТРОВ, доктор по икономика

ВИЗИЯ НА ИССИО

Институтът за социални и синдикални изследвания и обучение (ИССИО) е концентрирал своите усилия изцяло върху изследователската дейност и предоставянето на целеви обучения. ИССИО възниква като обединение на Института за социални и синдикални изследвания (създаден през 1972 г. като част от КНСБ) и Колежа за работническо обучение (създаден през 2003 г.).

Мисията на ИССИО е да предоставя висококачествени интелектуални продукти, които изследват труда във всички сектори на страната и се трансформират в насоки за национални политики. Със своите задълбочени проучвания и обучителни програми Институтът е надежден партньор както на синдикалното движение в България, така и на институциите и на академичната общност.

Екипът на ИССИО се състои от висококвалифицирани експерти с доказан опит и експертиза в различни области. Настоящият директор на ИССИО е д-р Любослав Костов. Освен това, той е главен икономист на Конфедерацията на независимите синдикати в България и е признат изследовател както в академичните среди, така и в практиката. Сред бившите ръководители на ИССИО изпъкват имената на д-р Любен Томев, д-р Григор Градев и проф. Кръстьо Петков.

Изследователската дейност на Института обхваща теми, фокусирани към жизнено равнище и доходи, пазар на труда и условия на труд, макроикономика и бюджетиране, индустриалните отношения на национално и международно ниво. **ИССИО проектира и персонализирани обучения**, отговарящи на реалните нужди на трудещите се. Обучаемите лица са главно от синдикалните среди, поради което ИССИО може да се счита като фактор за надграждане капацитета на синдикалните дейци в страната.

ИССИО е доказан партньор на редица национални и международни организации. Институтът поддържа връзка с експерти от КНСБ, КТ „Подкрепа“, представителни работодателски организации, органи на тристранно партньорство и съответните държавни институции. В международен план се осъществяват успешни колаборации с мрежата от научни институти към синдикалните движения в Европа (TURI мрежа) и експерти от европейската социална обсерватория (OSE).

Институтът в консорциум с Балканския институт по труда и социалната политика дълги години е бил национален кореспондент на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) в Дъблин, Ирландия. Eurofound е агенция на ЕС за подобряване на условията на живот и труд.

ИССИО изпълнява и дейности по проекти, възложени от международни организации и институции (ILO, ILO-SRO, Будапеща, ICFTU, PSI, ETUC, EESC, EPSU, ETUI-REHS, Фондация Фридрих Еберт, Eurofound, Европейска комисия и други), свързани със заетостта, социалния диалог и условията на труд в МСП, насилието и стреса, микрофинансирането на самостоятелна заетост, социалния диалог в различни сектори, развитието на синдикатите и др.

Първа част

ДЕМОГРАФИЯ

ДЕМОГРАФСКИ ПРОЦЕСИ В БЪЛГАРИЯ: ДИНАМИКА И ПРОГНОЗИ

Автор: Гл.ас. д-р Любослав Костов¹, ИССИО

Abstract: Bulgaria is in a constant state of negative population growth, which in the long term affects both the economic development of the country and the structure of society. The demography of a national economy largely determines the development and capabilities of its human capital. This article presents an overview of the dynamics of the main demographic processes in Bulgaria. Based on the descriptive analysis, recommendations have been made to the economic policy of the country, which aim to slow down and/or reduce the negative demographic trends in Bulgarian society.

1. Увод

Динамиката на човешката популация обикновено е обект на изследване в демографските изследвания. Подобни изследвания често включват въпроси, свързани с големината, структурата и разпределението на човешкия капитал на една нация. Процеси като раждане, смърт, възпроизводство, миграция и застаряване са предмет на анализ, чрез който се установяват зависимости на населението от гледна точка на различни признаци – икономически и/или социални. Още Томас Малтус пише в своето „Есе за законите на населението“ от 1798 г., че ако не се ограничи населението, човечеството върви към демографска катастрофа, защото последното се увеличава с геометрична прогресия, а средствата за изхранването му — в аритметична. Икономическото учение, развиващо неговите теории през следващите векове, се нарича „малтусианство“.

¹ Директор на Институт за социални и синдикални изследвания и обучение, главен икономист на КНСБ и преподавател в катедра „Икономикс“ на УНСС.

Въпреки това ситуацията в България е точно обратната на тази в глобален план. Докато световното население непрекъснато нараства, а ресурсите продължават да се разпределят непропорционално и неефективно, българското национално стопанство се намира в непрекъснат отрицателен естествен прираст, където броят на новородените бебета е значително по-нисък от броя на официално регистрираните смъртни случаи в рамките на една календарна година.

Макар страната ни да разполага с доста подробна като обем и дейности стратегия за демографско развитие, данните вече няколко десетилетия показват, че тя по-скоро не води до желаните резултати. Човешкият капитал на нацията е застрашен дотолкова, доколкото той е пряка функция от размера на населението и неговата възрастова структура. В този смисъл актуалността на темата за икономиката на България е безспорна. Нейното изучаване е ключово и от гледна точка на формулирането на адекватна икономическа политика в бъдеще, която да бъде ориентирана към изменението в структурата на населението, а оттам и върху неговото потребление.

Темата на настоящата статия има индърдисциплинарен характер и претендира качествено да допринесе за дебатите по нея, като отправи конкретни препоръки в заключението. Тези препоръки ще стъпят на базата на анализираната статистическа информация в изложението. Целта на статията е да се направи кратък исторически преглед на динамиката на населението на България в условията на Третата българска държава. Обект на изследването е населението на България, което е носител на човешкия капитал на нацията, а като предмет се явяват всички основни статистически индикатори, които измерват неговата динамика. Основните методи, които са използвани в настоящата разработка, са: анализ, синтез, дедукция, индукция и сравнителен дескриптивен анализ.

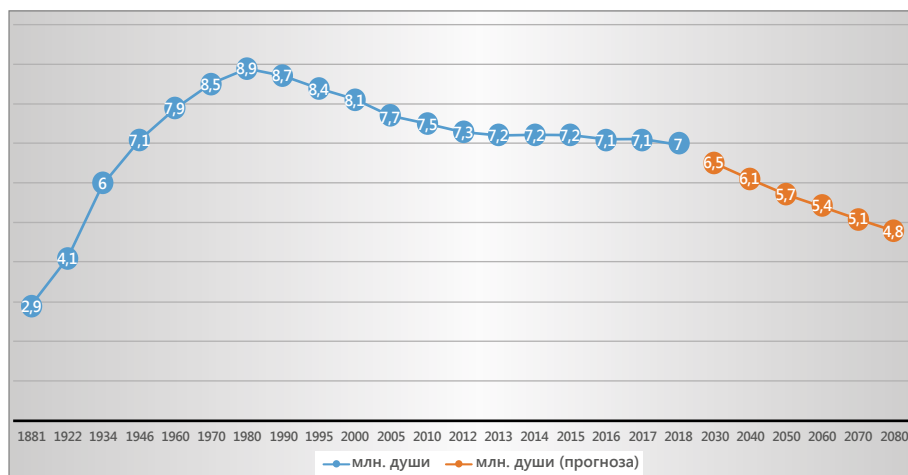
2. Динамика на населението на България след 1881 г.

Като цяло, теорията за човешкия капитал предполага, че колкото е по-висок жизненият стандарт в едно общество и са по-високи доходите в отделните домакинства, в толкова по-висока степен нараства и алтернативната цена от дейностите, свързани с възпроизводството на човека и отглеждането на децата. Това допускане до голяма степен може да се

потвърди и от данните за страните по света. Развитите икономики, които се отличават с високи БВП на глава от населението и стандарт на живот, имат значително по-ниски нива на раждаемост спрямо не толкова развитите икономики, където има огромни проблеми с неравенствата и с икономическата и социална инфраструктура. Следователно, достигайки определено равнище на технологичен и икономически напредък, всяка развита страна започва да изпитва сериозни проблеми в демографски план. За съжаление, ситуацията в България не е точно такава, тъй като ако се измерва спрямо останалите страни членки на ЕС, ще бъдем на последно място почти по всички социални и икономически индикатори. Ако се измерва спрямо страни извън ЕС, то тогава това условие може би ще намери някакво логично обяснение.

На *Графика 1* е представена динамиката на населението на България от 1881 г., когато е било първото официално преброяване след Освобождението, до 2018² г.

Графика 1: Население на България в периода 1881 – 2018 г.



Източник: НСИ

² Данните от последното преброяване от 2021 г. не са включени в графиката, но са обект на коментар в текста.

Видно от данните, населението на България намалява с течение на времето в значителни размери. До 1989 г. населението бележи ръст, като достига до 8,9 млн. души спрямо едва 2,9 млн. малко след Освобождението. Това е ръст от малко над 3 пъти за един век. Въпреки това, след 1989 г., тази тенденция се обръща. Така например, в началото на демократичните промени в България е имало 8,1 млн. души общо население, докато в края на 2019 г. те вече са 6,9 млн. Според данните от последното преброяване от 2021 г., те вече са ок. 6,5 млн. Това представлява спад от 19,7% за период от три десетилетия или общо намаление от близо 2 400 000 души. На Графика 1 са прогнозни стойности на НСИ, които са направени при определени математически допускания. Видно от официалните данни от последното преброяване и тези допускания, то може да се каже, че дори прогнозите за продължаващ спад на населението, които се правят от статистическия институт, са една идея по-консервативни от реалността. Прогнозите на НСИ бяха за население от 6,5 млн. души през 2030 г., а страната ни вече отчете тази бройка девет години по-рано, през 2021 г.

Още по-притеснителното е, че тази отрицателна крива няма изгледи да се обърне, а напротив, тя ще продължава да намалява според всички официални прогнози. Например, според НСИ, към 2080 г. се очаква в България да има в най-добрия случай между 4,6 млн. и 5,2 млн. души в зависимост от това кой сценарий на развитие ще се сбъдне през годините. Оптимистичният поглед във всички прогнози казва, че българите в България ще намалееят с още 1,7 млн. души през 2080 г. спрямо 2019 г., докато песимистичният предполага спадът да бъде от порядъка на около 2,3 млн. души (НСИ, 2021³).

Всъщност, независимо от това кой сценарий ще се сбъдне, заключението е в една посока, а именно, че България е страната от целия свят с най-бързо намаляващо население без наличие на военен конфликт. Това се потвърждава и от ежегодните демографски анализи на ООН⁴. Настоящият брой на населението от около 6,5 млн. души е най-ниското ниво, което страната ни е достигала от периода на Втората световна война. Според официалната статистика именно в периода 1940 – 1943 г. в България е имало около 6,5 – 7 млн. души.

³ <https://www.nsi.bg/bg/content/2993/пpогнози-за-населението> [последно отворено на 17.12.2022]

⁴ <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/vitstats/index.cshhtml>

3. Сравнение между България и страните-членки на ЕС в периода след 2000 г.

За целите на анализа за сравнение е избран периода след 2000 г., тъй като оттогава е налична подробна статистическа информация в Евростат⁵. Целта е да се очертаят тенденции през последните години, които са актуални и днес и които биха задали посоката на демографско развитие на страните членки на ЕС през следващите години.

Населението на ЕС-27 в периода 2000 – 2020 г. е нараснало с 4,19% (малко над 17 млн. души). Въпреки това, в структурен план, от данните на Евростат може да се види, че при една част от държавите то бележи сериозен спад, докато при друга нараства значително. Общо в 10 страни членки на ЕС се наблюдава спад, като от тях в България той е сред най-сериозните (-14,6%). При останалите страни е както следва: Естония -5%, Гърция -0,78%, Хърватия -8,9%, Латвия -19%, Литва -20%, Унгария -4,3%, Полша -0,77%, Португалия -0,04% и Румъния -13,6%. Видно от тези данни, само в Литва и Латвия спадът на населението за последните две десетилетия е по-висок, отколкото в България. В абсолютен план, тези 20% спад на населението в Литва са около 700 000 души, а 19% в Латвия се равняват на около 450 000 души, което е доста по-малко от населението, което губи България за този период. Всъщност, България и Румъния са страните, които губят най-много хора в абсолютен план през последните 20 години (България – ок. 1,3 млн. души, а Румъния – ок. 3 млн. души).

В останалите 17 страни населението бележи прираст. По-голямата част от тях са развити в икономически план страни от Западна Европа, но прави впечатление Чехия, която бележи ръст на населението си от 416 000 души, Кипър с ръст от 187 000 души, Словакия с ръст от 65 000 души и Словения с 99 000 души. Любопитен факт е, че страни от Източна Европа, които не са членки на ЕС, имат относително добра тенденция в демографски план спрямо своите съседни – например Сърбия традиционно разполага с около 20% повече население спрямо България, но намалява с 50% по-малко души през последните две десетилетия спрямо България. Там

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography/demography-population-stock-balance/database>

спадът е от около 500 000 души. Черна гора не отбелязва спад, а отчита ръст на населението си от 17 000 души. Северна Македония също бележи ръст от малко над 50 000 души.

Ситуацията по отношение на смъртността не е по-различна в сравнителен план с останалите икономики от ЕС. Така например, смъртността на 1000 души население в България е най-висока спрямо всички страни членки на ЕС, дори и преди кризата с COVID-19. Коефициентът на смъртност в България е 15,5% на 1000 души за 2019 г. Втора в тази класация е Латвия, следва отново Литва, като Румъния и Унгария също могат да се причислят към тази група. Въпреки това, няма нито една друга страна със стойност над 15%. Извън ЕС, в Сърбия коефициентът на смъртност е по-нисък (14,6%), а в съседна Северна Македония той е значително по-нисък (9,8%) спрямо стойностите в България. Казано по друг начин, при равни други условия, смъртността на 1000 души в Северна Македония е с 35% по-ниска спрямо смъртността в България през 2019 г. По-лошото е, че ситуацията в България в началото на разглеждания период през 2000 г. също не е била кой знае колко по-добра. Тогава също сме били на първо място по смъртност на 1000 души (14,1%) в Европа.

В този смисъл, за период от 20 години, освен че сме запазили това първо място в негативната класация по отношение на смъртността, но сме и вложили положението си с 1,4 процентни пункта. Повечето страни в ЕС за този период подобряват положението си и успеха значително да намалят тези стойности, например: Швеция успя да намали смъртността на 1000 души с 1,9 пр.п. (от 10,5% през 2000 г. на 8,6% през 2019 г.), Естония с 1,6 пр.п. (от 13,2% на 11,6%), Ирландия с 1,9 пр.п. (от 8,2% на 6,3%) и т.н.

4. Раждане, смъртност и естествен прираст

Разбира се, има много причини за това България да бъде в неприятно положение по отношение статистиката на населението си. Повечето от тях са ясни отдавна на нашето общество, като целта на тази статия е да запознае читателите с повече числа и темпове на изменение за дълъг период от време. Това ще позволи да осъзнаем в по-голяма конкретика дълбочината на проблема. Сред най-важните допълнителни фактори, които играят роля за бързото топене на нацията ни, могат да бъдат открити:

- Отрицателна нетна емиграция. Средно около 10 000 души е разликата между емигрантите и имигрантите, което води до около 200 000 души по-малко за период от 20 г.;
- Отрицателен естествен прираст. Коефициентът на смъртност е 2,5 пъти по-висок от коефициента на раждаемост, което формира отрицателна разлика между броя на живородените бебета и броя на смъртните случаи;
- Около 30% от населението на България е на възраст над 60 г., а очакваната продължителност на живота у нас е едва 73 г. За сравнение, средноевропейските равнища са около 82 г. Това означава, че все още възрастните хора в България умират доста по-млади спрямо възрастните хора в другите европейски държави;
- Средната възраст за раждане на първо дете през 2000 г. е била 21-22 г., докато през 2019 г. тя вече е близо 29 г.

Таблица 1: Раждания, смъртни случаи и естествен прираст за периода 1970 – 2020 г.

Години	Живородени	Умрели	Естеств. прираст	Живородени	Умрели	Естеств. прираст
	Брой			На 1000 население		
	Общо					
1970	138 745	77 095	61 650	16.3	9.1	7.2
1980	128 190	97 950	30 240	14.5	11.1	3.4
1990	105 180	108 608	-3 428	12.1	12.5	-0.4
2000	73 679	115 087	-41 408	9.0	14.1	-5.1
2010	75 513	110 165	-34 652	10.0	14.6	-4.6
2015	65 950	110 117	-44 167	9.2	15.3	-6.2
2017	63 955	109 791	-45 836	9.0	15.5	-6.5
2018	62 197	108 526	-46 329	8.9	15.4	-6.5
2019	61 538	108 083	-46 545	8.8	15.5	-6.7
2020	59 086	124 735	-65 649	8.5	18.0	-9.5

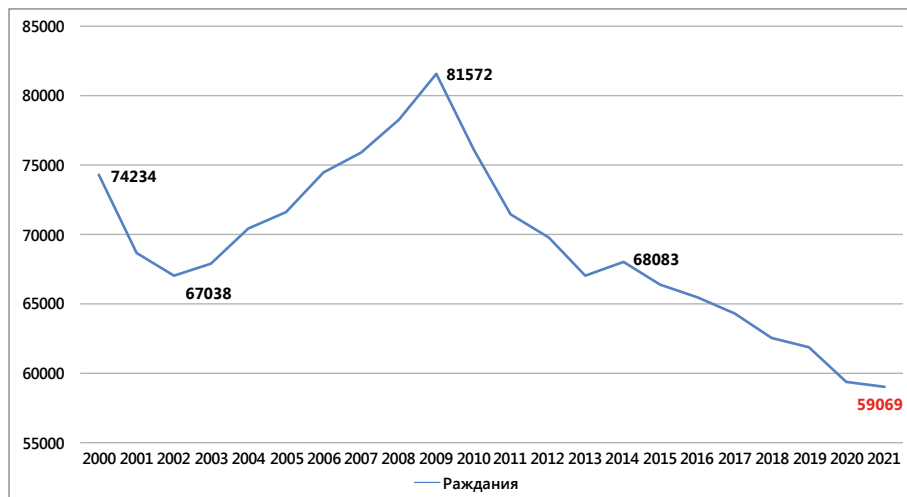
Източник: НСИ и МЗ

Видно от данните на Таблица 1, броят на живородените бебета намалява значително за период от 50 години, където през 1970 г. са се ражда-

ли средно ок. 138 000 бебета за една година, а през 2020 г. по-малко от 60 000. От друга страна, данните за смъртните случаи нарастват прогресивно със сходен темп с който намалява раждаемостта. Така например, при значително по-висок брой на населението през 70-те и 80-те години на 20-и век, страната ни е отчитала доста по-малко смъртни случаи – между 77 000 и 97 000 души. В периода след 2015 г., при население по-малко от 7 млн. души, смъртните случаи средно на година са ок. 110 000. Цифрата през 2020 г. нараства значително заради пандемията COVID-19. Тази динамика на двата показателя в абсолютен план води до изменение в посоката на естествен прираст на нацията, от положителна към отрицателна. Този отрицателен естествен прираст гравитира през последното десетилетие в диапазона – 45 000 – 65 000 души. По отношение на коефициентите на раждаемост и смъртност, които се виждат на Таблица 1, може да се каже, че те следват логиката на изменение на индикаторите в абсолютен план. Коефициентът на смъртност е нараснал два пъти (от 9,1 на 18) за период от 50 години, а коефициентът на раждаемост е намалял два пъти (от 16,3 на 8,5). Всъщност, от таблица 1 става ясно, че през 2020 г. са регистрирани 124 735 смъртни случаи. Това прави по 10 394 души на месец, 346 души на ден или 14 души на всеки 60 минути; отрицателният нетен прираст за 2020 г. е размер на 65 649 души, което означава, че 5 470 души по-малко на месец, 182 души на ден или близо 8 човека по-малко на всеки 60 минути.

На следващо място, много важно е да се отбележи, че 2020 г. бе първата година от близо един век, в която страната ни не успя да отчете брой от над 60 000 живородени бебета (през 2020 г. те са малко над 59 000). За разлика от останалите дългосрочни демографски процеси, които датират още от втората половина на 20-и век, то проблемът с намаляващата раждаемост не е толкова дългосрочен като период на време. Раждаемостта в България нараства до 2009 – 2010 г., като едва през последното десетилетие се отчитат тези резки спадове. Доказателство за това може да се види на *Графика 2*.

Графика 2: Раждания за периода 2000 – 2021 г. в България



Източник: НСИ

Това е общата картина, но нека погледнем нещата в детайли по области. Например, в област Благоевград за периода 2010 – 2020 г. населението е намаляло с 23 000 души, което е спад от 7,11% за цялата област. Въпреки това, населението на град Благоевград е нараснало за периода с ок. 2 000 души, а това на по-големите общини в областта намалява (Белица, Гоце Делчев, Петрич, Разлог, Сандански, Сатовча и Симитли). В област Бургас населението намалява с ок. 12 000 души за периода, което е спад от 2,8%. Тук тенденцията е сходна, като намалението се дължи основно на общините Царево, Сунгурларе, Средец, Созопол, Приморско, Карнобат, Камено и Айтос. Въпреки това, областният център град Бургас бележи нарастване от ок. 2 000 души.

Подобни тенденции на спад в общия брой на населението в областта, но ръст на населението в областния център, се наблюдават и в други области. Населението на област Варна нараства с близо 3 000 души, което се дължи основно на областния център, докато повечето второстепенни общини бележат спад. Населението на областите Велико Търново, Видин, Враца, Габрово, Добрич, Кюстендил, Ловеч, Монтана, Пазарджик, Перник, Плевен, Пловдив, Разград, Русе, Силистра, Сливен, Смолян, Стара Загора, Търговище, Хасково, Шумен и Ямбол също намалява с между 2 000 и

40 000 души в зависимост от големината на областта. Обобщено, единствените области, които бележат ръст на населението си спрямо 2010 г., са София (столица), Кърджали и Варна.

Подобни тенденции на ръст на населението в областните центрове и спад на населението във всички останали общини от областта говори за наличието на икономически значим процес на вътрешна миграция на населението в рамките на отделните области. По този начин се създават предпоставки за обезлюдяване на големи по обем територии и провинции и консолидирането на мнозинството от населението в най-големите 10 града в България. Подобен тип нехомогенност в разпределението на населението от демографска гледна точка води след себе си и до хетерогенен тип на икономическо развитие. Това е и причината за огромната разлика между заплащането в областни центрове като София, Варна, Пловдив и Бургас спрямо други областни центрове като Монтана, Видин, Враца, Кюстендил и Благоевград.

Друга отличителна черта на разместването на демографските пластовете в България през изминалото десетилетие е промяната във възрастовата структура на населението. Започвайки от най-малките, през 2010 г. е имало 71 096 бебета на възраст от 0 до 1 г. През 2019 г. те са били 61 361, което е намаление с близо 10 000 бебета или близо 14%. Децата на възраст от 1 до 4 години през 2010 г. са били ок. 301 000, докато през 2019 г. те са вече 259 000, което е намаление с ок. 40 000 или отново 14%. При възраст 5 – 9 г. намалението е едва от 1 000 души, а при възраст 10 – 14 г. има нарастване с близо 22 000 деца. Това означава, че отрицателната тенденция в ниската раждаемост, предвид закъсняващото си въздействие върху демографските тенденции, предстои да оказва негативно влияние в предстоящите години, тъй като възрастовата граница от над 10 г. до 19 г. са деца, които са родени преди 2010 г. Тенденциите в диапазона 20 – 64 год. е към спад за сметка на ръст на населението на възраст над 65 години (с 200 000 повече пенсионери през 2019 г. спрямо 2010 г.). Повече подробности за възрастовата структура на населението в България и нейната динамика може да се видят на Таблица 2.

Таблица 2: Възrastова структура на населението на България в периода 1970 – 2020 г.

Години	Общо	Възrastови групи ¹⁾		
		0-17 г.	18-64 г.	65+ г.
1970	100.0	27.5	62.8	9.7
1995	100.0	22.0	62.8	15.2
2000	100.0	19.5	64.1	16.4
2010	100.0	16.7	65.6	17.7
2015	100.0	16.6	63.0	20.4
2016	100.0	16.8	62.5	20.7
2017	100.0	16.9	62.1	21.0
2018	100.0	17.0	61.7	21.3
2019	100.0	17.1	61.3	21.6
2020	100.0	17.2	61.0	21.8

Източник: НСИ и МЗ

Както се вижда от данните, населението в трудоспособна възраст 18-64 г. остава на относително еднакви нива спрямо общото население на страната от ок. 61-62%, но, разбира се, при значително по-ниски абсолютни стойности предвид общата динамика на отрицателен естествен прираст. Това което прави впечатление е, че т.нар. „резерв от човешки капитал“, а именно населението до 17 г., намалява значително за период от 50 години от 27,5% до 17,2%. Това се дължи основно на ниската раждаемост, която вече бе разгледана по-горе. От друга страна, населението на възраст 65+ нараства, достигайки от 9,7% през 1970 г. до 21,8% от населението на страната през 2020 г.

5. Миграция, бракове и разводи

Допълнителен фактор, който оказва влияние върху отрицателния естествен прираст на България, е нетната емиграция, която също през голяма част от последните десетилетия е отрицателна. Това означава, че броят на имигрантите е значително по-малък от броя на емигрантите. Така например, за периода 2007 – 2019 г. страната ни е отчела отрицателен нетен миграционен прираст от общо 78 000 души. За сметка на това, в периода 2020 – 2021 г. тази тенденция за първи път от 3 десетилетия се обръща, основно заради пандемията. Видно от данните на Графика 3, за последните две години в България

са се върнали 43 000 души повече спрямо тези, които са напуснали, което формира положителен нетен миграционен прираст.

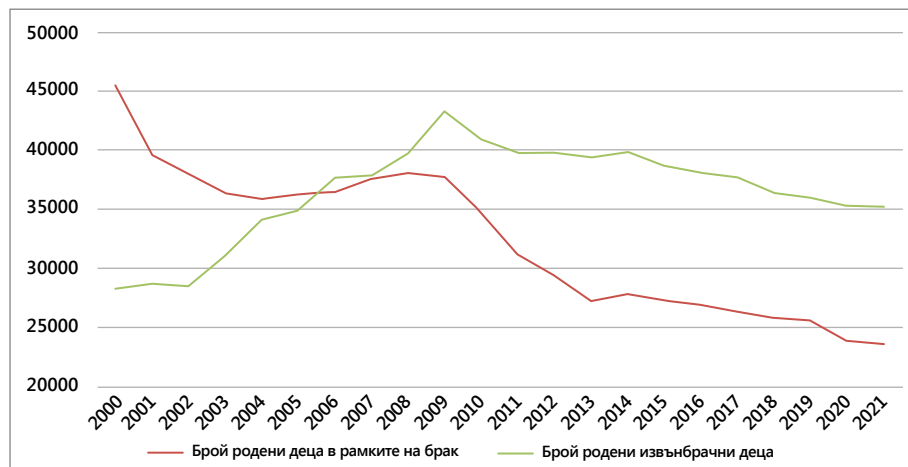
Графика 3: Нетен миграционен прираст за периода 2007 – 2021⁶ г.



Източник: НСИ

На следващо място, нека разгледаме броя на децата, които са родени в семейства в условията на сключен граждански брак, и в такива, където двамата родители нямат такъв (Графика 4).

Графика 4: Брой родени деца по тип раждане - брачни или извънбрачни за периода 2000 - 2021 г.



Източник: НСИ

⁶ Национален статистически институт

Прегледът на подобна статистика дава сведения за изменението на традиционното схващане за българското семейство като институционална форма. До голяма степен промяната в културата и нравите в обществото оказва влияние и върху демографските процеси и изменението в структурата на населението. Така например, според НСИ, средната възраст за раждане на първо дете на майката в момента в България е ок. 27,5 г., като за София (столица) е най-висока – 30,5 г. Преди 15 години тези стойности бяха с няколко години по-ниски.

Данните на Графика 3 показват значително изменение в традиционния модел на българското семейство. През 2000 г. 38% от децата, които са се раждали, са били извънбрачни, според официалната статистика. През 2021 г. вече 60% от новородените са в извънбрачни семейства и едва 40% в рамките на семейства, където има сключен граждански брак. Броят на сключените граждански бракове свидетелства положително за тази тенденция. Така например, сключените бракове намаляват от средно 35 000 през 2000 г. до средно ок. 26 000 през 2021 г. В същото време съотношението на разводите спрямо сключените граждански бракове през годините нараства – от 28% през 2000 г. до 39% през 2021 г.

6. Заключение

От направения преглед на основните статистически индикатори, които описват динамиката на демографските тенденции в България през последните години, става ясно, че страната ни се намира в демографска криза, която се характеризира с няколко основни белега, а именно:

- Отрицателна нетна емиграция и отрицателен демографски прираст;
- Близко 30% от населението на България е на възраст над 60 г.;
- Очакваната продължителност на живота у нас е значително по-ниска от средноевропейски равнища;
- Намаляване на броя на жените във фертилна възраст, което води до намаляваща раждаемост в условията на двойно по-висока смъртност.
- Намаляване на населението от 0 до 17 г. за сметка на увеличаване на населението на възраст 65+, което ще доведе до промяна на съотношението между населението под, във и над трудоспособна

възраст в бъдеще. Това ще предизвика сериозни проблеми за осигурителната и здравната системи предвид сегашните дефицити;

- Предстои промяна в структурата на потреблението, спестяването и инвестициите, както и във всички елементи на БВП, тъй като изменена структура на населението, предполага и изменено поведение на икономическите субекти;
- Официалните прогнози на НСИ сочат, че ако този темп на намаление на населението на България се запази, то през 2050 г. ще бъдем 5,7 млн. души, а през 2080 г. – 4,8 млн. души.

Стъпвайки върху направените изводи и в резултат от прегледа на емпиричната литература по въпроса, авторът отправя следните препоръки към икономическата политика на страната, които целят редуциране и/или забавяне на отрицателните тенденции в демографски план:

- България има нужда от задълбочена кохерентна стратегия за постигане на висок реален икономически растеж и намаляване на икономическите неравенства;
- Необходима е значително по-бърза реална конвергенция в доходите и повишаването на стандарта на живот на голяма част от населението;
- Увеличаване значително на средствата от държавния бюджет за демографски мерки и тяхното фиксиране с определен процент от БВП по текущи цени, което ще позволи ежегодното им индексирание с растежа на икономиката.
- Добра политика би било освобождаване на повече разполагаем доход за най-нуждаещите се групи чрез данъчна оптимизация, като например, въвеждане на необлагаем минимум;
- Фокус за гарантиране на дългосрочния потенциал на икономиката и човешкия капитал трябва да бъде в образованието – квалификация и преквалификация;
- Въвеждане на допълнителни данъчни облекчения за семейства с деца;
- Демографските тенденции трябва да се разглеждат като проблем за съвкупното предлагане на труд, което има своята рефлексия върху цялото макроикономическо равновесие на националното стопанство – пазар на труда, стоков пазар и паричен пазар;

- Облекчаване на административните тежести и изисквания за получаване на средства от държавата при раждане на първо, второ и трето дете;
- Обогащаване на статистическата база с данни за демографските тенденции в България, което ще позволи по-адекватно формулиране на политики в бъдеще.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Becker, G. Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis. Third edition. London, 1993.
2. Malthus, T. /1798/. An Essay on the Principle of Population, as it affects the future improvement of society with remarks on the speculations of Mr. Godwin, M. Condorcet, and other writers.
3. Казаков, А. /2017/. Човешки ресурси. Издателски комплекс УНСС.
4. Казаков, А. Човешкият капитал – формиране, функциониране и инвестиционни решения. С., УИ „Стопанство“, 2010.
5. Филипов, Д. Доходи и човешки капитал. – „Икономическа мисъл“, кн. 6, С., 1996.
6. Шишманова, П. Икономически аспекти на човешкия капитал в България. Абагар, 2008.
7. Национален статистически институт (НСИ).
8. Евростат.
9. Организация на обединените нации – ООН, демографски и социални прогнози.
10. Актуализирана стратегия за демографско развитие на Република България.
11. Министерство на здравеопазването – статистическа база с данни.

Втора част

ПАЗАР НА ТРУДА И

ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ

МЕХАНИЗЪМ ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА

МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

НА НАЦИОНАЛНО НИВО В КОНТЕКСТА

НА ПРОЕКТОДИРЕКТИВАТА ОТНОСНО

АДЕКВАТНИТЕ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ

ЗАПЛАТИ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Автор: Росица Макелова, ИССИО

Abstract: The objective of this publication is to analyze the debate among Bulgarian social partners on setting the national minimum wage in the context of the forthcoming Directive on adequate minimum wages in the European Union. A general overview of the legislative proposals on wage setting is performed by highlighting article 5 of the Directive. Having described all the criteria on setting and updating the minimum wage as envisaged by EU institutions during the Trialogue meetings, a desk research is then performed considering the national context. By considering all arguments of the Bulgarian social partners when defining the minimum wage rate (looking at the period 2020- 2022), the author has provided a picture of the current negotiations discourse and thus help the reader to understand where future debates are about to deepen when the transposition process begins.

Теоретична обосновка

В рамките на Френското председателство на Съвета на Европейския съюз (ЕС) беше постигнато предварително политическо споразумение по

съдържанието на проектодирективата за адекватни минимални заплати в ЕС. Проектът на законодателния акт беше предложен още през октомври 2020 г., като от този момент беше обект на множество дискусии от страна на Съвета и Парламента.

Приетата компромисна формулировка на Директивата в началото на юни 2022 г. е вследствие на серия от осем срещи, състояли се в рамките на тристранните преговори (триалог) между Европейския парламент, Съвета на Европейския съюз и Европейската комисия. Спрямо постигнатите договорености държавите членки със законово установени минимални заплати (ЗУМЗ) ще въведат процедурна рамка за определяне и актуализиране на ЗУМЗ съгласно набор от критерии. Предвижда се още социалните партньори да бъдат включени в процедурите за определяне и актуализиране на ЗУМЗ. (Съвет на Европейския съюз, 2022).

Амбициите на европейските лидери са новият законодателен акт да насърчава адекватността на ЗУМЗ и така да се постигнат достойни условия на живот и труд за европейските работници/служители (Европейски съвет и Съвет на Европейския съюз, 2022). Тази политическа линия реално следва визията, очертана в шестия принцип на Европейския стълб на социалните права (ЕССП), глава 2 относно справедливите условия на труд. ЕССП предвижда още всички работни заплати „да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори“¹.

Приетият към момента текст на Директивата предвижда държавите членки да използват **набор от критерии при определянето на ЗУМЗ и оценката на тяхната адекватност, но и да прилагат механизъм за автоматично индексирание** на ЗУМЗ с цел коригиране на техния размер (Европейски съвет и Съвет на Европейския съюз, 2022). Така постигнатото споразумение, от една страна, потвърждава първоначалното предложение на Комисията определянето и актуализирането на ЗУМЗ да е на базата на списък от критерии², а от друга страна, надгражда първоначалната формулировка на чл. 5 с включването на автоматичен механизъм за индексация. Индексирането беше въведено като възможност от страна

¹ Виж използвана литература, т. 10.

² Виж използвана литература, т. 47.

на Съвета – в рамките на приетия през декември 2021 г. общ подход по проекта на законодателния акт (Комитет на постоянните представители на съвета на ЕС, 2021). Спрямо въведения нов текст от Съвета, то автоматичното индексирание ще служи за „коригиране на законоустановените минимални работни заплати въз основа на подходящи критерии“ (Комитет на постоянните представители на съвета на ЕС, 2021, с. 29). От своя страна Парламентът също призна възможността за съществуване на автоматична индексация на ЗУМЗ в различните държави членки на ЕС, но не наложи изменения по текста на Директивата, чрез които да прокара възможността за създаването на подобен механизъм.

В първоначално предложеният от Комисията проект на Директивата е заложен минимален списък от критерии за определяне на ЗУМЗ, включващ:

- покупателната способност на ЗУМЗ, като се вземат предвид издръжката на живота и вноските за данъци и социални придобивки;
- общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение;
- темпа на растеж на брутните работни заплати;
- развитието на производителността на труда³.

Парламентът и Съветът също представиха своята визия относно минималния списък с критерии, описан в чл. 5 на Директивата. Парламентът се съгласи с формулировката на Комисията за включване сред критериите на „общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение“ и „темпа на растеж на брутните работни заплати“. Същевременно обаче напълно отхвърли критерия за „развитието на производителността на труда“, включи нов текст за „дела на бедните“ и доразви постановката за покупателната способност на ЗУМЗ. Съветът на ЕС като цяло прие предложените от Комисията критерии, като обаче премагна брутният размер на заплатите (задържайки общата постановка за работни заплати) и прие да разглежда общото равнище на производителността (а не специално производителността на труда). Съветът обаче направи и важна добавка в чл. 5, спрямо която така предложения списък с критерии може да остане на заден план при задаване размера на ЗУМЗ. Според поправката на Съвета изреденият списък с критерии ще е с „приложимост и относно-

³ Виж използвана литература, т. 47.

телна тежест“, определяни от държавите членки „в съответствие с преобладаващите им национални социално-икономически условия“ (Комитет на постоянните представители на съвета на ЕС, 2021, с. 28).

Освен наборът от критерии, който следва да се одобри и заложи във всяка държава членка за определяне и актуализиране на ЗУМЗ, то се очаква правителствата да зложат и на използването на **ориентировъчни референтни стойности**, чрез които да оценяват адекватността на равнището на съществуващата минимална заплата. Тази постановка присъстваше както в първоначално предложения текст от Комисията (чл. 5, пар. 3), така и в съответните текстове, приети от Парламента и Съвета при формирането на мандата на двете институции за преговори. Парламентът направи крачка напред при формулирането на текста относно оценката на адекватността на ЗУМЗ, като предложи да се използва ориентировъчна референтна стойност в размер на 60% от brutната медианна работна заплата и 50% от brutната средна работна заплата⁴ (Европейски парламент, 2021а). Този праг може да служи като своеобразен втори стълб (след изведените от държавите критерии) за задаване на ЗУМЗ и също следва да се разглежда като част от механизма за определяне на минималното заплащане.

Съветът и ЕП постигнаха съгласие и за честотата на актуализациите на ЗУМЗ (най-малко на всеки две години или най-много на всеки четири години в държавите, които използват автоматичен механизъм за индексация). Друг съществен елемент на съгласие между двете институции е **утвърждаването на ролята на социалните партньори по отношение определянето и актуализирането на ЗУМЗ и по-конкретно необходимостта от включването им в тези процеси** (Съвет на Европейския съюз, 2022). Реалното активното участие на представителите на работодателите и на наемния труд беше

⁴ Изведеният от Парламент двоен праг за оценка на адекватността на ЗУМЗ е един от възможните измерители в тази насока. Друг измерител е т.нар. „подход, основаващ се на заплатата за издръжка“, който определя адекватните минимални заплати чрез изчисляване на разходите за определена кошница от стоки и услуги, необходима за един достоен и активен социален живот. Тъй като няма общоприето изчисление за издръжката нито по отношение на конкретния състав на кошницата със стоки и услуги, нито по отношение на видовете домакинства, които трябва да бъдат взети предвид, подходът за разпределение на заплатите се смята за по-прагматичен. (с. 94-95, 9 – бенчмаркинг). Директивата залага на „издръжката на живота“ като част от критериите за определяне на ЗУМЗ и не я посочва като референтна стойност за оценка на адекватността (без да отнема възможността държавите да я зададат като такава).

предвидено още в първоначалното предложение на Комисията и изготвения чл. 7. По-нататък и Съветът, и Парламентът се съгласиха с необходимостта за участие на социалните партньори в избора и прилагането на критериите и ориентировъчните референтни стойности към ЗУМЗ; съответно Съветът допълни още и включването им в определянето на формулата за „автоматична индексация и нейното изменение, когато такава формула съществува“ (Комитет на постоянните представители на съвета на ЕС, 2021, с. 30).

Директивата за адекватни минимални заплати в ЕС се очаква **да повлияе на заплащането в тези държави-членки на ЕС, в които съществуват ЗУМЗ**. В момента държавите с нормативно определени минимални заплати са общо 21 на брой. Съответно в останалите шест членки на Съюза (т.е. в Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Италия и Швеция) равнището на заплащането се определя през колективно договаряне (Европейски парламент, 2021).

Сред целите на Директивата е посредством използването на критерии за определяне и актуализиране на ЗУМЗ да се постигнат **„достойни условия на труд и живот“** и **„конвергенция във възходяща посока“** (посочени в чл. 5 на представения от Комисията текст и потвърдени от Съвета и ЕП). Така заложените цели звучат още по-релевантно на европейския контекст в пост-пандемичната обстановка на отслабване на националните икономики и неблагоприятните вторични ефекти за гражданите на страните членки (вкл. инфлационният натиск поради цените на енергоносителите), но и на очакваното постигане на Целите за устойчиво развитие на ООН (и по-специално Цел 8 за „Стимулиране на траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички“). Ако погледнем конкретно към индикаторите, включени в Цел 8, то през 2021 г. ЕС отчита общ коефициент на заетост⁵ от 73,1% (съответно 73,2% за България) и съответно стойности на показателя от 78,5% за мъжете (в България 77,3%) и 67,7% за жените (68,9% за България)⁶. В същото време през изминалата година близо всеки десети младеж на възраст 15-29 години в ЕС нито е учел, нито е работел (отчетената стойност за България е 17,6%)⁷. В същото време 1/5 от икономически

⁵ Лица на възраст от 20 до 64 години.

⁶ Виж използвана литература Eurostat.

⁷ Виж използвана литература Eurostat.

неактивното население в ЕС не може да се върне в работната сила поради полагането на грижи за зависими членове на семейството или други лични причини (26,2% за България)⁸. През 2020 г. шест държави членки отчетоха относителен дял на работещи бедни от и над 10% (9,6% през 2020 г. и 10,0% през 2021 г. в България)⁹. Запазват се и огромните различия между държавите от гл.т. размера на ЗУМЗ – от 332 евро в България до 2256 евро в Люксембург през първата половина на 2022 г. (разлика от 6,8 пъти при отчитане на абсолютния размер или от 2,8 пъти по паритет на покупателна способност)¹⁰. По данни на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, въпреки силния номинален годишен ръст на ЗУМЗ през 2022 г., то при отчитане на инфлацията ставките в реално отношение намаляват в повече от две трети от държавите със ЗУМЗ и се увеличават само в Унгария, Хърватия, Румъния, Португалия, Литва и Естония (Eurofound, 2022). В същото време законодателството на само около половината от страните със ЗУМЗ взема в предвид инфлацията или променящите се разходи за живот при определяне на минималната ставка на заплащане (Eurofound, 2022).

По данни на Schulten and Müller (2021), цитирани от европейския синдикален институт ETUI в изданието *Benchmarking Working Europe 2021* (Akgüç, M. et al., 2022), то увеличаването на ЗУМЗ до 60% от медианната и 50% от средната работна заплата би засегнало повече от 25 милиона работници (или 18,6% от всички наети в страните от ЕС със ЗУМЗ), като над половината от тях ще се намират в три големи държави: Германия (6.8 милиона наети), Испания (4.1 милиона) и Полша (4.0 милиона). Очакванията за България са съответно за ръст на заплащането на 650 хил. лица. Данните за 2020 г. показват, че нито една европейска държава все още не покрива двойния праг (50/60), като единствено Португалия, Франция и България покриват препоръчителното съотношение на МРЗ към медианната работна заплата от 60%¹¹.

⁸ Виж използвана литература Eurostat.

⁹ Виж използвана литература Eurostat.

¹⁰ Виж използвана литература Eurostat.

¹¹ Akgüç, M., Arabadjieva, K., Bérastégui, P., Cefaliello, A., Countouris, N. et al. (2022) „Benchmarking Working Europe 2021“, с. 96.

Контекстът в България

През първото тримесечие на 2022 г. размерът на минималната работна заплата (МРЗ) се запази на същите нива от предходната година, като назначените на минимална основна работна заплата в края на месец март 2022 г. достигат 444 884 лица (при 493 012 лица през същия период на 2021 г.). Те представляват 19.6% от общо наетите за страната лица (през аналогичния период на 2021 г. техният дял е 21.8%). Покупателната способност на МРЗ реално (с отчитане на инфлацията) отбеляза съществен спад (-11,0%) през първото тримесечие на 2022 г.

С Постановление №37 от 24 март 2022 г се определи нов размер на минималната месечна работна заплата за страната в размер на 710 лв. (в сила от 1 април 2022 г.). Така МРЗ отбеляза номинален ръст от 9,2%. Взимайки предвид инфлационния натиск в страната (и официално отчетения от НСИ Индекс на потребителските цени за периода април 2021 – април 2022 г.), то МРЗ реално намалява с 4,5% спрямо април 2021 г.

През първото тримесечие на 2022 г. съотношението на МРЗ към СРЗ е 40.8%. Това съотношение остава все още под преследвания международно признат двоен праг за измерване адекватността на минималната заплата, представляващ съотношение на МРЗ към СРЗ от 50% и съотношение на МРЗ към медианната работна заплата от 60%.

Последните актуални данни за медианната работна заплата в България са за 2018 г. (четиригодишното изследване на Наблюдение на структурата на заплата) и тя се равнява на 845 лв. При екстраполиране на медианната заплата с ръста на средната работна заплата за 2021 г., медианната заплата ще достигне 1 126 лв. (по експертни разчети на МТСП) през 2021 г. Съотношението между размера на минимална работна заплата в началото на 2022 г. от 650 лв. и прогнозен размер на медианна работна заплата за 2021 г. от 1 126 лв. ще бъде в рамките на 57,7%,¹². Съответно съотношението между размер на МРЗ от 710 лв. и прогнозен размер на медианна работна заплата за 2021 г. от 1 126 лв. ще бъде в рамките на 63,06%¹³.

¹² Виж използвана литература, т. 40.

¹³ Виж използвана литература, т.40.

Институтът за социални и синдикални изследвания (ИССИ) на КНСБ изчислява от 2021 г. насам **„Заплатата за издръжка“ (ЗИ)**, представляваща дохода от труд, който следва да покрива издръжката на живота. Съответно ИССИ представя необходимия нетен и брутен месечен доход за издръжка на едно работещо лице от едночленно семейство¹⁴ и за тричленно домакинство с двама работещи и едно дете. През март 2022 г. **нетният размер на ЗИ** за сам работещ се равнява на 1216 лв., а необходимият нетен месечен доход за издръжка на тричленно домакинство с двама работещи и едно дете възлиза на 2189 лв. (или 1095 лв. нетен месечен доход на двамата родители). **Брутната ЗИ** за едно работещо лице е 1567 лв., а при двама работещи в семейство с 1 дете е необходима **брутна ЗИ** от 1411 лв., за да може да се осигури необходимия доход за социално приемлив начин на живот. Съответно, ако само единият от родителите работи, той трябва да получава заплата в размер не по-нисък от 2820 лв. (бруто). Спрямо март 2021 г. нетните разходи за издръжка на живота на 1 работещо лице нараства с 157 лв., а за тричленно домакинство – с 283 лева. Брутната ЗИ за двама работещи с 1 дете нараства със 183 лв. (или общо с 366 лв.) на годишна база, а ЗИ за едно работещо лице (сам живеещ) нараства с 202 лв. от началото на годината (КНСБ, 2022 г.).

Данните за ЗИ на тричленно домакинство показват, че съотношението на МРЗ/ЗИ (сравняване на брутните стойности) през март 2022 г. достига до 46.1%, след като предходното тримесечие е от 48.8%. По същия начин се отчита низходяща тенденция и при съотношението МРЗ към ЗИ за едно работещо лице – т.е. може да се заключи, че необходимият доход за издръжка нараства с по-бързи темпове в сравнение с минимална заплата. Това е достатъчен аргумент да се твърди, че МРЗ не покрива необходимия доход за издръжка и това обрича семействата на бедност и лишения (КНСБ, 2022 г.).

Законодателна рамка в България

Кодексът на труда в България (чл. 244) постановява, че Министерският съвет (МС) определя минималната работна заплата (МРЗ) за страната.

¹⁴ Тази стойност, формирана на базисна потребителска кошница, е необходима за покриване на разходите за издръжка на едно работещо лице, живеещо само, за храна, жилище, образование, здравеопазване, облекло, транспорт и съобщения, развлечения и почивка.

С издаването на постановление, обнародвано в Държавен вестник, МС определя размер на минималната месечна работна заплата и на минималната часова работна заплата при нормална продължителност на работното време 8 часа и при 5-дневна работна седмица. Размерът на МРЗ се определя за пълен работен месец.

Проектът на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на МРЗ за страната се публикува на Портала за обществени консултации на Министерския съвет и на интернет страницата на Министерство на труда и социалната политика¹⁵, като съгласно чл. 26, ал. 2 от Закона за нормативните актове, проектът на Постановление подлежи на обществени консултации¹⁶. Също така проектът на Постановлението се обсъжда в НСТС¹⁷, а предложеният размер на МРЗ е определен съгласно средносрочната бюджетна прогноза¹⁸.

При така изведената процедура за определяне на МРЗ в страната, то не е учудващо и становището на национално представените работодателски организации, че „размерът на минималната работна заплата е част от бюджетната прогноза, която се приема с решение на МС“¹⁹ и поради това не подлежи на реален дебат в НСТС²⁰. В Национално тристранно споразумение от 2020 г. между правителството на Република България и социалните партньори (национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите) се заявява необходимост от „възобновяване на преговорите по изработването и приемането на прозрачен механизъм за засилване на договорното начало при определянето на МРЗ за страната, съобразен с Конвенция №131 на МОТ и надграждането му с процедура за последващо договаряне на минимални заплати по икономически дейности“ (БТПП, 2020). Проблемът за липсата на механизъм за обсъждане размера на МРЗ е експлицитно заявен и в средносрочната бюджетна прогноза за периода 2023-2025 г.- извършването на ново увеличение на МРЗ след 2022 г. „се предвижда да бъде обвързано с въвеждане на механизъм за определяне на размера на минималната работна заплата“ (Министерския съвет, 2022).

¹⁵ Виж използвана литература, т. 40.

¹⁶ Виж използвана литература, т. 41.

¹⁷ Виж използвана литература, т. 40.

¹⁸ Виж използвана литература, т. 41.

¹⁹ Виж използвана литература, т. 40.

²⁰ Виж използвана литература, т. 40 и т. 15.

През януари 2018 г. Народното събрание приема Закон за ратифициране на Конвенция №131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата²¹. Спрямо чл. 4 на Конвенцията следва да се създадат механизми, според които минималната работна заплата „може да се определя и преразглежда периодично“²². Тези механизми се създават и функционират при „обстойна консултация с представителни организации на работодатели и работници“²³. Конвенцията определя елементите, които трябва да бъдат взети предвид при определянето на нивото на МРЗ. Според чл. 3 на Конвенцията тук се включват:

- потребностите на работниците и техните семейства, като се вземат предвид общото равнище на заплатите в страната, разходите за живот (издръжката на живота), обезщетенията за социално осигуряване и относителния жизнен стандарт на други социални групи;
- икономическите фактори, включително изискванията за икономическо развитие, нивата на производителност и желанието за постигане и поддържане на високо равнище на заетост²⁴.

Съгласно чл. 3 на КТ държавата регулира трудовите и осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище, в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Съответно сътрудничеството и консултациите на национално равнище се осъществяват в Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС), в който влизат по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите (чл. 3а от КТ). На ниво отрасъл, бранш, области и общини сътрудничеството се осъществява от отраслови, браншови, областни и общински съвети за тристранно сътрудничество (чл. 3б от КТ). На НСТС се обсъждат законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет (чл. 3в от КТ).

Социалните партньори са тези „органи, представляващи работодатели, работници и правителства на срещите с цел консултиране и преговори относно труда, социалните и икономическите практики, политиките и за-

²¹ Виж използвана литература, т. 24 и т. 54.

²² Виж използвана литература, т. 42.

²³ Виж използвана литература, т. 42.

²⁴ Виж използвана литература от т. 42.

конодателството²⁵. Концепцията за „социалните партньори“ е централна за структурата и управлението на Международната организация на труда (МОТ) и се подразбира от членове 152 и 153 в Договора за функционирането на Европейския съюз.

В България Кодексът на труда (КТ) позволява на работодателите, от една страна, и на работниците и служителите, от друга, свободно да образуват организации, които защитават и представляват интересите им (чл. 4 и чл. 5 от КТ). От 2001 г. в КТ биват записани текстове (впоследствие изменени през 2007 и 2012 г.), с които се задават критериите кои ще бъдат смятани за национално представителни представители на работниците и служителите, респективно и на работодателите (чл. 34 и чл. 35 от КТ). Процедурата за признаване на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище се провежда веднъж на 4 години от Министерския съвет (чл. 36 от КТ)²⁶. Спрямо Кодекса на труда за представителни се признават и всички подразделения на тези организации (чл. 36 от КТ).

Обект и предмет

Обект на изследване на настоящия доклад ще са социалните партньори в България в качеството им на дефинираните от Директивата участници в процеса на вземане на решение за критериите за определяне и актуализиране на ЗУМЗ, както и в процеса на изготвяне на автоматичната индексация и определяне на референтните стойности за оценка адекватността на ЗУМЗ.

За периода 2021- 2025 г. за представителни на национално равнище са определени следните работодателски организации²⁷:

²⁵ Виж използвана литература от т. 11.

²⁶ Национално представителните организации на социалните партньори участват и в управлението на редица важни институции като: Националния осигурителен институт (НОИ); Надзорния съвет на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА); Националния съвет за насърчаване на заетостта; Управителния съвет на Националната агенция за професионално обучение и образование (НАПОО); Надзорния съвет на Националната здравно осигурителна каса (НЗОК). На общинско ниво също има регламентирани структури с трипартитно управление. Представителните организации на работодателите и работниците/ служителите формират „първа“ и „втора“ група в Икономическия и социален съвет, макар и той да не се класифицира като трипартитна структура (Милчева, Е. и Стойчева, Б., 2008).

²⁷ Виж използвана литература, т. 4.

- Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ)
- Българска стопанска камара- съюз на българския бизнес (БСК)
- Българска търговско- промишлена палата (БТПП)
- Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ)
- Съюз за стопанска инициатива (ССИ)

За периода 2021- 2025 г. за представителни на национално равнище организации на работниците и служителите са признати (КНСБ, 2021в):

- Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ);
- Конфедерацията на труда „Подкрепа“

Предмет на анализа ще е позицията на социалните партньори относно, от една страна, действащата процедура за определяне и актуализация на МРЗ, и от друга, определянето и актуализирането на МРЗ на базата на предвидените от Директивата стъпки за това (и по- конкретно наличието на критерии за задаване на МРЗ, въвеждане на подход на индексирание на минималното заплащане и на ориентировъчни референтни стойности за оценка на адекватността).

Цел

Да се представи позицията на социалните партньори по отношение на действащата процедура за определяне на МРЗ към момента на изследването, но и да се поставят вижданията им в контекста на очаквания диалог с правителството след транспонирането на Директивата в България. В резултат от така заложената цел ще се открият приликите и разминаванията в позициите, ще се очертаят най-спорните индикатори и ще се изведе в аванс рамката на цялостния дебат по темата. Тези резултати могат да се използват от практикуващите анализатори, но и от въвлечени в политическия процес лица, отговорни за определянето на МРЗ в страната.

Изследователска процедура

За постигане на така заложената изследователска цел ще бъде извършено кабинетно проучване на позицията на социалните партньори. Ще бъдат разгледани публикации по темата на работодателските и синдикалните организации (вкл. становища и препоръки на социалните партньори, официални писма и позиции на социалните партньори, стенограми от НСТС и депозирана

ни становища в НСТС, интервюта за медии). Публикациите ще бъдат търсени чрез посещение на интернет сайтовете на социалните партньори, в портала на НСТС и чрез търсене по ключови думи в интернет търсачката Google. Ще бъдат обхванати публикациите, следващи периода на публикуване на предложението за Директива от Комисията (т.е. публикации от октомври 2020 г. до юни 2022 г.). Период на провеждане на изследването: 01.06.2022 – 24.06.2022 г.

Резултати от кабинетното изследване

Резултатите ще бъдат представени разбито, т.е. ще се отрази поотделно мнението на всяка една от изследваните организации (последователността на отразяване е по азбучен ред). На базата на представените позиции ще бъдат оформени и заключения в края на изследването, които имат практико-приложна стойност.

АИКБ

Застъпва се тезата за необходимостта от изготвяне на прозрачен механизъм за договаряне на МРЗ общо за страната (НСТС, 2022), но и на „изработването на прозрачен механизъм за договаряне на размера на МРЗ по икономически дейности“ (АИКБ, 2022) от представителните организации на работодателите и на работниците и служителите (АИКБ, 2021).

АИКБ подкрепя политика за ръст на доходите, основана на ясна обвързаност с производителността на труда (АИКБ, 2021).

Според АИКБ административно увеличение на МРЗ води до „посивяване“ на трудовите правоотношения, намаляване на заетостта и затруднява нарастването на БВП (АИКБ, 2021).

БСК

БСК извежда тезата, че основен фактор за повишаване на МРЗ следва да бъде нарастването на производителността на труда в съответните отрасли, измерена чрез показателя брутна добавена стойност на един зает (БСК, 2021).

МРЗ следва да се дефинира при отчитане на очаквания ръст на БВП, компенсацията на наетите лица, и т.нар. разходи на труд за единица продукция (Unit labor cost).

Съотношението на МРЗ към средната работна заплата да не бъде по-високо от средното за ЕС съотношение между тези две величини (усреднено за страните, в които има МРЗ). Във връзка с това, МРЗ не следва да надхвърля значително 40% от средната работна заплата (БСК, 2021).

Изведени са и тези относно неблагоприятно въздействие на МРЗ върху:

- увеличаване дела на т.нар. сива икономика;
- компресиране на границите в заплащането и демотивация на останалия, в т.ч. квалифициран персонал;
- стимулиране на нискоквалифицирания труд, бягството от образование и продължаваща деквалификация на трудовия ресурс;
- създаване на условия за нарастване на безработицата, вкл. сред квалификацияния персонал
- потенциално въздействие върху инфлацията (БСК, 2021).
- БСК настоява за:
- приемане на механизъм, критерии и прозрачна методология за определяне на МРЗ;
- съгласуване на средносрочната бюджетна прогноза в НСТС с цел осигуряване на прозрачност на бюджетния процес, на използваната методология и основания за прогнозиране на основни макроикономически показатели, вкл. за ръста на производителността на труда, компенсацията на един нает, заетите, наетите и осигурени лица и др. (БСК, 2021).

БТПП

Изразена е позиция, че липсват правила, по които правителството определя размера на МРЗ. Липсва и механизъм за определяне на МРЗ (НСТС, 2022), който да е в съответствие с Конвенция 131 (БТПП, 2021 и БТПП, 2022). Не се подкрепя административното определяне на МРЗ (БТПП, 2022а). Подкрепя се МРЗ да се определя на базата на механизъм, съответстващ на Конвенция 131 на МОТ (БТПП, 2022а).

Визията за общо увеличаване на доходите е през нарастване на производителността на труда (БТПП, 2021а). Позицията на БТПП е за съотношение на минимална работна заплата (МРЗ) към средна работна заплата (СРЗ) от около 41 – 42% (БТПП, 2021а).

Визира се като негативен ефект от доближаването на размера на МРЗ към СРЗ премахването на стимула за придобиване на допълнителна квалификация (НСТС, 2022).

КНСБ

За КНСБ е важно да се използват признатите в международен план ориентировъчни референтни стойности 50% от брутната средна работна заплата и 60% от брутната медианна заплата с оглед оценка адекватността на МРЗ в страната²⁸. Конфедерацията настоява за измерване на покупателната способност на МРЗ чрез отчитане на инфлацията в страна и чрез съотнасяне към необходимите средства за издръжка на живота. По отношение на „издръжката на живота“ КНСБ започна да изчислява през 2021 г. „Заплатата за издръжка“ (ЗИ), която отразява необходимите средства на всеки работещ, за да посрещне своята издръжка на живота. Доколкото издръжката на живота е свързана с потреблението, то ЗИ представлява възмездяването на труда (под формата на калкулиран размер на работна заплата). Настояването на конфедерацията е за приравняване на МРЗ към ЗИ, т.е. МРЗ да бъде заплата за издръжка и да осигурява издръжката на живота на трудещия се²⁹.

КНСБ съответно съотнася размера на МРЗ към заетостта в страната и изследва ефектите от нейния ръст върху коефициента на заетост (вкл. коефициента на заетост на лицата с ниско образование)³⁰. Друг изследван ефект е този върху вътрешното потребление в страната, като двигател на икономическия растеж³¹. МРЗ се съпоставя и като темп на изменение (в %) спрямо темпа на изменение на СРЗ (КНСБ, 2022г), като е изразена позиция и за необходимостта от изпреварващ ръст на МРЗ спрямо СРЗ³².

Изразена е също така и необходимост от „ясни ориентири за принципите и критериите за формиране и динамика на МРЗ“ и създаване на „ясен и прозрачен механизъм“ за определяне на МРЗ³³. Друго искане е относно

²⁸ Виж използвана литература, т. 16, т. 17, т. 18, т. 22, т. 24, т. 25.

²⁹ Виж използвана литература, т. 18 и т. 21.

³⁰ Виж използвана литература, т. 20 и т. 27.

³¹ Виж използвана литература, т. 20, т. 21, т. 27.

³² Виж използвана литература, т. 18, т. 20 и т. 25.

³³ Виж използвана литература, т. 18, т. 23.

договарянето на „надграждащи минимални заплати по икономически дейности и професионално-квалификационни групи“ (категории персонал)³⁴.

От гл.т. на предложения в Директивата критерий за определяне на МРЗ, разглеждащ взаимовръзката на МРЗ с дела на работещите бедни, то в управленска програма на КНСБ за периода 2022 – 2027 г. се поставя акцент върху намаляването на дела на „нископлатените работници“ под 15%, поради факта, че те представляват потенциален контингент, от който се формират „работещите бедни“. Няма обаче призната взаимовръзка между МРЗ и този дял (КНСБ, 2022б).

КРИБ

Конфедерацията се обявява за „преустановяване на поетапното увеличаване на размера на минималната работна заплата до приемането на ясни и обективни критерии и механизъм за определяне размера на минималната работна заплата за страната“³⁵. Другите искания са за отпадане на процеса на определяне на МРЗ от Средносрочната бюджетна прогноза (КРИБ, 2022) и за изпълнение на ангажиментите по Конвенция 131 на МОТ (КРИБ, 2022).

Представя се позиция, че „механичното или административното увеличаване на минималната работна заплата води до нарастване на безработицата, най-често при ниско квалифицираните“ (НСТС, 2022).

КТ „Подкрепа“

Необходимостта от ръст на МРЗ е защитена от гл. т. на инфлацията в страната³⁶. Размерът на МРЗ следва да покрива като минимум 60% от медианната и 50% от средната работна заплата (КТ „Подкрепа“, 2022).

От Конфедерацията настояват за определяне на МРЗ по икономически дейности (КТ „Подкрепа“, 2022б). В същото време ръстът на МРЗ се защитава и с оглед предстоящото влизане на страната в Евронзоната и необходимостта от икономическо сближаване с останалите държави (КТ

³⁴ Виж използвана литература, т. 18, т. 39.

³⁵ Виж използвана литература, т. 30.

³⁶ Виж използвана литература, т. 33, т. 34.

„Подкрепа“, 2022в). Международните сравнения за МРЗ в ЕС в абсолютна стойност/по ППС и медианната почасова заплата по ППС в ЕС се използват за илюстриране адекватността на нивото на заплащане в страната³⁷.

ССИ

ССИ не подкрепя административното определяне на МРЗ (ССИ, 2022); застъпва се позицията, че МРЗ трябва да се определя чрез механизъм, отчитащ критериите на Конвенция 131 на МОТ (ССИ, 2022). ССИ настоява „дебатът за минималната работна заплата да бъде още преди обсъждането на Закона за държавния бюджет на страната (ССИ, 2022а). Съответно при калкулиране на МРЗ да се отчитат ефектите върху микро-, малките и средни предприятия, по сектори, инфлацията, безработицата, производителността и доходната конвергенция за предходния период (ССИ, 2022а).

Заклучение

- Всички социални партньори (без експлицитно заявяване от страна на КТ „Подкрепа“) се обединяват около позицията за необходимостта от **изготвяне на ясен, прозрачен механизъм за определяне на МРЗ** (вкл. част от партньорите говорят за определяне на МРЗ на ниво отрасъл/бранш, професионални групи). Това съвпада и с визията на Директивата за определяне/актуализиране на ЗУМЗ (чл. 5) на база определен механизъм (включващ критерии/индексация/референтни стойности).
- **Конвенция 131** се приема като възможност за изготвянето на механизъм за определяне на МРЗ. Ето защо ще е необходимо да се съгласуват постановките на Конвенцията с текстовете на очакваната Директива, вкл. по отношение на елементите, които ще залегнат за определяне на МРЗ.
- С оглед **постигане на прозрачност и реален диалог** с цел определяне на МРЗ се настоява за съгласуване на средносрочната бюджетна прогноза в НСТС (БСК) или дебатът за минималната работна заплата да бъде още преди обсъждането на Закона за държавния бюджет на страната (ССИ). Предлага се определянето на МРЗ да отпадне от Средно-

³⁷ Виж използвана литература, т. 32 и т. 35.

срочната бюджетна прогноза (КРИБ). Тези предложения могат да бъдат съотнесени към чл. 5, параграф 5 и чл. 7 на проектодирективата (текстовете предложени и от трите европейски институции), предвиждащи създаването на „консултативни органи“ с участието на социалните партньори, които да съветват компетентните органи по въпросите на ЗУМЗ.

- По отношение на критериите за определяне и актуализиране на ЗУМЗ, изведени от европейските институции, то се наблюдава припокриване в разбиранията на национално ниво относно необходимостта от прилагане на част от тях. **Производителността на труда** се визира като важен критерий от работодателските организации (вкл. БСК предлага и диференциация на ниво отрасъл/бранш), но все още не се представят разчети за нейното развитие и потенциалното отчитане на движението на показателя. КНСБ се застъпва за **определяне на МРЗ на база оценка покупателната ѝ способност** (на база издръжка на живота или в случая на база ЗИ). КНСБ е и единствената организация, която разглежда **темпа на изменение на МРЗ към темпа на изменение на СРЗ** (съответно отчитайки брутните стойности на показателите), което кореспондира на изведения критерий за „темпа на растеж на брутните работни заплати“ от ЕП и Комисията. Въпреки наличието на разбиране за проблемността **на феномена „работещи бедни“** (при КНСБ), то все пак никой от социалните партньори изрично не се обявява за обвързване на размера на МРЗ с дела на бедните, по-специално дела на бедните сред работещите. Така този критерий реално не съществува в дебатите за ръста на МРЗ на национално ниво през анализирания период. Все още националните дебати не се съсредоточават върху **критерия „общото равнище на (брутните) работни заплати и тяхното разпределение“**. Този критерий следва да бъде допълнително операционализиран и да се обмисли дали става дума за съотношения с МРЗ, за сравняване на заплащането по браншове/отрасли, за сравняване на заплащането по групи персонал или по области на страната. Тук дебатът в България може да произведе собствено приложно поле на показателя, особено като се вземат предвид вече подадените заявки за диференцирани нива на минималното заплащане (по икономически дейности, професионални групи).
- Явяват се и **други критерии**, извън предложения от Директивата списък- вкл. компенсацията на наетите лица (БСК), разходи на труд за

единица продукция (БСК), инфлация (КТ „Подкрепа“). Наблюдават се обаче и редица други индикатори, които се вмъкват като ориентири за това, какви ефекти води след себе си административно определен ръст на МРЗ. Макар и да не се заявяват експлицитно като необходими за определянето на МРЗ в страната, то може да се допусне, че тези критерии биха могли да са част от предстоящите национални дебати. Остава въпросът дали обаче могат да бъдат ясно операционализирани и обвързани с конкретни числови стойности (напр. посивяването на трудовите отношения, компресирането на границите в заплащането и демотивацията на квалифицирания персонал).

- Двете синдикални и две от работодателските организации (БСК и БТПП) възприемат подхода на Директивата за определяне на **ориентировъчни референтни стойности за оценка на адекватността на МРЗ**. Наблюдават се обаче съществени различия в позициите – синдикатите признават двойния праг, предложен от ЕП за определяне на МРЗ (50% от брутната средна работна заплата и 60% от брутната медианна заплата), а работодателите акцентират на необходимостта от съотнасяне на МРЗ към СРЗ и поддържане на ниво на съотношение помежду им под прага от 50%.
- С оглед на изведеното в проектодирективата допускане за **формирание на тегла на критериите за определяне и актуализиране на ЗУМЗ и механизъм за автоматична индексация на МРЗ**, то не бяха регистрирани позиции относно степенуване важността на критериите и необходимостта от изготвяне на автоматична индексация (въпреки отчитането на инфлацията от страна на синдикалните организации като критерии, който следва да се имат предвид за измерване покупателната способност на МРЗ). За преодоляване на това ограничение в анализа се препоръчва провеждане на втори етап от изследването, в рамките на който чрез стандартизирано интервю с представители на социалните партньори може да се верифицира информацията от кабинетното изследване, да не се отчетат мотивите зад защитавания механизъм за определяне на МРЗ, но и да бъдат отправени конкретни въпроси с цел допълване на генерирания масив от данни и изясняване на предполагаемите тегла, които ще бъдат преписани на критериите (както предвижда чл. 5 на Директивата).

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. АИКБ (2022), „Позиция на АИКБ по Проекта на Бюджет 2022“, достъпен на: <https://bica-bg.org/> позиция-на-аикб-по-проекта-на-бюджет-2022/ [последно отворено на 18.12.2022].
2. АИКБ (2021), Препоръки на Асоциация на индустриалния капитал в България към държавния бюджет на Република България за 2022 г., достъпен на: <https://bica-bg.org/wp-content/uploads/2021/11/BICA-Budjet-2022.pdf> [последно отворено на 18.12.2022].
3. БСК (2021), Позиция на Управителния съвет, достъпен на: https://www.bia-bg.com/uploads/files/positions/2021-11-10-US_MRZ_Budjet.pdf [последно отворено на 18.12.2022].
4. БСК (без дата), Секция „Участие в социалния диалог“, достъпен на: <https://www.bia-bg.com/socialdialog/index/socdialog/> [последно отворено на 18.12.2022].
5. БТПП (2020), „Правителството и социалните партньори подписаха Национално тристранно споразумение“, достъпен на: <https://www.infobusiness.bcci.bg/bcci1-17-6-20.html> [последно отворено на 18.12.2022].
6. БТПП (2021), „БТПП: Няма ясни правила, по които правителството определя минималната работна заплата“, достъпен на: <https://www.bcci.bg/news/18211> [последно отворено на 18.12.2022].
7. БТПП (2021а), „Становище на БТПП относно предложение за Директива на Европейския Парламент и на Съвета за адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз“, достъпен на: <https://www.bcci.bg/pressview/5299> [последно отворено на 18.12.2022].
8. БТПП (2022), „Социалните партньори проведоха среща с еврокомисар Никола Шмит“, достъпен на: <https://www.bcci.bg/news/18844> [последно отворено на 18.12.2022].
9. БТПП (2022а), „Проект на Закон за държавния бюджет на Република България за 2022 г. и Актуализирана средносрочна бюджетна прогноза за периода 2022 – 2024 г.“, достъпен на: https://saveti.government.bg/c/document_library/get_file?p_l_id=10631&folderId=1873975&name=DLFE-10705.zip [последно свалено на 18.12.2022].
10. Европейска комисия (без дата), „Европейският стълб на социалните права в 20 принципа“, достъпен на: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people-jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg [последно отворено на 18.12.2022].
11. Европейска комисия (без дата), Речник, определение на термина „social partners“, available at: [https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/social-partners_en#:~:text=Definition\(s\),economic%20practices%2C%20policies%20and%20legislation](https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/social-partners_en#:~:text=Definition(s),economic%20practices%2C%20policies%20and%20legislation) [последно отворено на 18.12.2022].
12. Европейски парламент (2021), „New rules for fair minimum wages in the EU“, press release, available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20211107IPR16808/new-rules-for-fair-minimum-wages-in-the-eu> [последно отворено на 18.12.2022].
13. Европейски парламент (2021а), „Доклад относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз“, достъпен на: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0325_BG.html [последно отворено на 18.12.2022].
14. Европейски съвет и Съвет на Европейския съюз (2022), „Адекватни минимални работни заплати в ЕС“, достъпен на: <https://www.consilium.europa.eu/bg/policies/adequate-minimum-wages/> [последно отворено на 18.12.2022].
15. Икономика (2017), „Как се определя минималната работна заплата в България?“, достъпен на: <https://www.economy.bg/economy/view/28895/Teodor-Dechev-Nekvalificiraniyat-trud-v-Bylgariya-e-silno-nadcenen> [последно отворено на 18.12.2022].

16. КНСБ (2021), „Директивата за минималните заплати: Справедливи доходи и 80% обхват на колективното договаряне“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2021/11/16/direktivata-za-minimalnite-zaplatai-spravedlivi-dohodi-i-80-obhvat-na-koektivnoto-dogovaryane/> [последно отворено на 18.12.2022].
17. КНСБ (2021а), „КНСБ обсъди с министър Сачева директивата за адекватните минимални работни заплати“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2020/12/01/knsb-obsadi-s-ministar-sacheva-direktivata-za-adekvatnite-minimalni-rabotni-zaplatai/> [последно отворено на 18.12.2022].
18. КНСБ (2021б), „Меморандум на КНСБ за социално-икономическото развитие на България 2021 – 2025 г.“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2021/02/22/memorandum-na-knsb-za-soczialno-ikonomichestkoto-razvitie-na-balgariya-2021-2025-g/> [последно отворено на 18.12.2022].
19. КНСБ (2021в), „Правителството призна КНСБ за национално представителна организация на работниците и служителите“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2021/01/13/pravitelstvoto-prizna-knsb-za-naczionalno-predstavitelna-organizaczija-na-rabotniczite-i-sluzhitelite/> [последно отворено на 18.12.2022].
20. КНСБ (2021г), „Със 17% ръст на минималната заплата годишно в България няма да има вече работещи бедни“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2021/11/05/sas-17-rast-na-minimalnata-zaplata-godishno-v-balgariya-nyama-da-ima-veche-rabotesthi-bedni/> [последно отворено на 18.12.2022].
21. КНСБ (2022), „Отворено писмо до вицепремиера, министър на финансите и председател на НСТС Асен Василев“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/01/30/otvoreno-pismo-do-viczepremiera-i-predsdatel-na-nsts-asen-vasilev/> [последно отворено на 18.12.2022].
22. КНСБ (2022а), „Оценка Конфедерацията на независимите синдикати в България на първите 100 дни от управлението на правителството“, достъпен на: https://docs.google.com/document/d/1NA0t4_-DLPXbzqFo7OhO37gpwciEiGKuZ/edit
23. КНСБ (2022б), „Програма на КНСБ 2022 – 2027 г.“, достъпен на: https://9.knsb-bg.org/wp-content/uploads/2022/04/programa-knsb_print.pdf#:~:text=ПРОГРАМА НА КНСБ – г. ЗА,г. СОФИЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ [последно отворено на 18.12.2022].
24. КНСБ (2022в), „Становище на КНСБ по актуализацията на Закона за държавния бюджет за 2022 г.“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/06/09/stanovisthe-na-knsb-po-aktualizaczijata-na-zakona-za-darzhavniya-byudzhnet-na-republika-balgariya-za-2022-godina/> [последно отворено на 18.12.2022].
25. КНСБ (2022г), „Становище по проект на Закон за държавния бюджет на Република България за 2022 г.“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/01/27/stanovisthe-po-proekt-na-zakon-za-darzhavniya-byudzhnet-na-republika-balgariya-za-2022-g/> [последно отворено на 18.12.2022].
26. КНСБ (2022д), „1216 лв. нетно на месец достигна Заплата за издръжка за едно работещо лице“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2022/05/05/1216-lv-netno-na-mesecz-dostigna-zaplata-za-izdrzhka-za-edno-rabotestho-licze/> [последно отворено на 18.12.2022].
27. Костов, Л. (2021), „Ръстът на минималната заплата стимулира заетостта и потреблението“, достъпен на: <https://knsb-bg.org/index.php/2021/12/02/rastat-na-minimalnata-zaplata-stimulira-zaetostta-i-potreblenieto/> [последно отворено на 18.12.2022].
28. Кодекс на труда (без дата), достъпен на: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121> [последно отворено на 18.12.2022].

29. Комитет на постоянните представители на съвета на ЕС (2021), „Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно рамка за адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз- Общ подход“, достъпен на: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14366-2021-INIT/bg/pdf> [последно сваляно на 18.12.2022].
30. КРИБ (без дата), „Становище на КРИБ относно Проект на Закон за държавния бюджет на Република България за 2021 г. и проект на Актуализирана средносрочна бюджетна прогноза за периода 2021-2023 г.“, достъпен на: <http://krib.bg/bg/positions/Stanovishte-na-KRIB-otnosno-Proekt-na-Zakon-za-darzhavniya-byudzheta-na-Republika-Balgariya-za-2021-g-i-proekt-na-Aktualizirana-srednosrochna-byudzheta-prognoza-za-perioda-2021-2023-g/> [последно отворено на 18.12.2022].
31. КРИБ (2022), „Проект на Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г. и Проект на Закон за държавния бюджет на Република България за 2022 г.“, достъпен на: https://saveti.government.bg/c/document_library/get_file?p_l_id=10631&olderId=1873975&name=DLFE-10705.zip [последно отворено на 18.12.2022].
32. КТ „Подкрепа“ (2021), „Становище на КТ „Подкрепа“ относно Проект на ПМС за определяне размера на минималната работна заплата за страната“, достъпен на: <https://podkrepa.org/2020/11/становище-на-кт-подкрепа-относно-про-6бстана-новище-на-кт-подкрепа-относно-про-6б> [последно сваляно на 18.12.2022].
33. КТ „Подкрепа“ (2022), „Становище на КТ „Подкрепа“ относно Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за държавния бюджет на Република България за 2022 г.“, достъпен на: <https://podkrepa.org/2022/06/%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%89%d0%b5-%d0%bd%d0%b0-%d0%ba%d1%82-%d0%bf%d0%be%d0%b4%d0%ba%d1%80%d0%b5%d0%bf%d0%b0-%d0%be%d1%82%d0%bd%d0%be%d1%81%d0%bd%d0%be-%d0%bf%d1%80%d0%be-46/> становище-на-кт-подкрепа-относно-про-46 [последно сваляно на 18.12.2022].
34. КТ „Подкрепа“ (2022а), „Становище на КТ „Подкрепа“ относно Пакет антикризисни мерки, изготвен от Министерството на финансите, достъпен на: <https://podkrepa.org/stanovishte-na-kt-podkrepa-otnosno-paket-antikrizisni-merki-ot-ministerstvo-na-finansite/> [последно отворено на 18.12.2022].
35. КТ „Подкрепа“ (2022б), „Становище на КТ „Подкрепа“ относно Проект на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 1 април 2022 г.“, достъпен на: https://podkrepa.org/stanovishte_mrz/ [последно отворено на 18.12.2022].
36. КТ „Подкрепа“ (2022в), „Становище на КТ „Подкрепа“ относно: Проекта на Закон за държавния бюджет на Република България за 2022 г. и проекта на актуализирана средносрочна бюджетна прогноза за периода 2022-2024 г.“, достъпен на: https://podkrepa.org/stanovishte_kt_podkrepa_darjaven_budjet_2022/ [последно отворено на 18.12.2022].
37. Милчева, Е и Стойчева, Б. (2008), „Индустриални отношения и човешки ресурси“, Фондация Фридрих Еберт, достъпен на: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/05875.pdf> [последно сваляно на 18.12.2022].
38. Министерския съвет (2022), Решение № 268 за одобряване на Средносрочната бюджетна прогноза за периода 2023 – 2025 г., достъпен на: <https://www.minfin.bg/upload/51646/22RH268pr.pdf> [последно сваляно на 18.12.2022].
39. НСТС (2022), „ЗАСЕДАНИЕ на Националния съвет за тристранно сътрудничество, проведен дистанционно чрез видеоконферентна връзка CISCO WEBEX на 27.01.2022 г.“, достъпен на: https://saveti.government.bg/web/cc_13/1 [последно отворено на 18.12.2022].
40. Портал за обществени консултации към Министерски Съвет (2022), „Частична предварителна оценка на въздействието“, достъпен на: <https://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=6636> [последно отворено на 18.12.2022].

41. Портал за обществени консултации към Министерски съвет (2022а), „ДОКЛАД ОТ ГЕОРГИ ГЪОКОВ МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА ОТНОСНО: Проект на Постановление на Министерския съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната от 1 април 2022 година“, достъпен на: <https://www.infobusiness.bcci.bg/bcci1-17-6-20.html> [последно отворено на 18.12.2022].
42. Портал за обществени консултации към Министерски Съвет (без дата), „Конвенция за определяне на минимална работна заплата, 1970 г. (№ 131)“, достъпен на: <https://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=11339> [последно отворено на 18.12.2022].
43. ССИ (2022), „Становище на съюза за стопанска инициатива по проект на Закон за бюджета на националната здравноосигурителна каса за 2022 г., проект на Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г. и проект на Закон за държавния бюджет на Република България за 2022 г., включени в дневния ред на предстоящото заседание на Националния съвет за трестранно сътрудничество на 27.01.2022 г.“, достъпен на: https://saveti.government.bg/c/document_library/get_file?p_l_id=10631&folderId=1873975&name=DLFE-10705.zip [последно свалено на 18.12.2022].
44. ССИ (2022а), „ССИ прие предложеното от МФ увеличение на минималната работна заплата, но под условие за изпреварващ анализ, в името на подкрепа за микро, малки и дребни бизнеси“, достъпен на: <https://ssibg.org/%D1%81%D1%81%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D0%BE%D1%82-%D0%BC%D1%84-%D1%83%D0%B2%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8/8/ сси-прие-предложеното-от-мф-увеличени/> [последно отворено на 18.12.2022].
45. Съвет на Европейския съюз (2022), „Minimum wages: Council and European Parliament reach provisional agreement on new EU law“, press release, available at: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/07/minimum-wages-council-and-european-parliament-reach-provisional-agreement-on-new-eu-law/> [последно отворено на 18.12.2022].
46. Akgüç, M., Arabadjieva, K., Bérastégui, P., Cefaliello, A., Countouris, N. et al. (2022) „Benchmarking Working Europe 2021“. In ETUI, The European Trade Union Institute. Available at: <https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2021> [последно отворено на 18.12.2022].
47. EUR-Lex (без дата), „Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз“, достъпен на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52020PC0682> [последно отворено на 18.12.2022].
48. Eurofound (2022), Executive summary of the report „Minimum wages in 2022: Annual review“, available at <http://eurofound.link/ef22040> [последно отворено на 18.12.2022].
49. Eurostat, Monthly minimum wages – bi-annual data, Online data code: EARN_MW_CUR, available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en [последно отворено на 18.12.2022].
50. Eurostat, Employment rate by sex, online data code: SDG_08_30.
51. Eurostat, Young people neither in employment nor in education and training by sex (NEET), online data code: SDG_08_20.
52. Eurostat, In work at-risk-of-poverty rate, online data code: SDG_01_41.
53. Eurostat, Inactive population due to caring responsibilities by sex, online data code: SDG_05_40.
54. Lex.bg (без дата), Закон за ратифициране на Конвенция № 131 на Международната организация на труда за определяне на минималната работна заплата, приета на 22 юни 1970 г. в Женева, достъпен на: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2137180756> [последно отворено на 18.12.2022].

НЕ/ВЪЗМОЖНОТО ОСИГУРЯВАНЕ НА АТИПИЧНИЯ ТРУД В БЪЛГАРИЯ

**Автор: д-р Петя Климентова,
Институт по философия и социология при БАН**

Abstract: This text problematizes the assertion of the rights of those engaged in atypical work in Bulgaria, examining the activities of the Union of Self-Employed and Informal Workers through the prism of the theory of Luc Boltanski and Laurent Thévenot on „orders of importance“ and „regimes of engagement“. In the first part, the main problems of atypical work in the world are outlined. In the second part, one of the possible solutions for the inclusion of atypical workers in Bulgaria in the social insurance system is considered. The third part is devoted to an analysis of the activity of the Union of Self-Employed and Informal Workers as a spontaneous organization for the protection of workers in non-standard employment, examined through the concept of Luc Boltanski and Laurent Thévenot. There are several reasons for this choice of theoretical model. First, the Trade Union can be defined as a form of everyday citizenship, i.e. as a self-initiated action aimed at overcoming injustice and unfolding outside the classical forms of civil pressure, in the conditions of increasing de-unionization, liberalization, flexibility and deregulation of labor relations. The analytical framework of ‚orders of significance‘, whose axis is the question of justice, aims to offer a model of the operations that actors undertake when they turn to instances to justify their own claims to justice. This model refers to situations that require justification, which in turn is inextricably linked to the possibility of criticism. In this sense, the ‚orders of significance‘ model enables empirical studies of how people activate their sense of justice when criticizing, justifying their actions or reaching agreement (Boltanski 1990: 76). Thus, the model offers a matrix of the dynamics of criticism and compromise in public action. Driven by the everyday sense of just-unjust, working people are faced with the need to prove a given violation of justice, which means mobilizing the means at their disposal and their abilities to evaluate the situation in which they act.

The text is based on a document review, an in-depth interview with the chairman of the Union of Self-Employed and Informal Workers and a semi-structured question discussion with Union colleagues from Serbia, Bosnia and Herzegovina,

Kyrgyzstan, Uzbekistan and Kazakhstan – countries where there is some solution to the social security problems of atypical workers. There are three reasons for the selection of respondents. First of all, the chairman of the Union of Self-Employed and Informal Workers pointed out the respective countries as interesting with their measures for non-standard employment. In addition, the interviewees are participants in a festival of handmade arts and crafts in Bansko, which facilitated a discussion with them. Last but not least, it is about members of the HomeNet Eastern Europe and Central Asia network initiated by the Bulgarian union, which includes similar organizations from 12 European countries and Central Asia, such as Afghanistan, Ukraine, Georgia, etc.

Атипичният труд по света – примамлива обреченост на нищета

Никои млад човек няма да върши това дори за повече пари, защото е непрестижно и си изложен на всякакви рискове, като токсично лепило например – физически не си чувстваш тялото; физическата домашна работа те убива. Правиш това, защото иначе ще умреш от глад (българска надомна работничка в изследване на Von Broembsen, WIEGO, 2019¹).

Надомната работа, заедно с труда на домашните работници, уличните, самонаетите и др. е част от така наречената атипична заетост². Атипичната заетост има различни определения, някои от тях са по-обща като:

¹ Жени в неформална заетост: глобализация и организиране. WIEGO е глобална мрежа за научни изследвания на политики, посветена на повишаването на гласността, видимостта и валидността на неформалните работници. Организацията е създадена през 1997 г. от 10 специалисти от сивата икономика (от Френския институт за развитие и сътрудничество, Харвардския университет, HWW, ILO, SEWA, UNIFEM, Статистическия отдел на ООН и Световната банка). Сега тя се състои от 176 индивидуални и институционални членове от 40 държави. WIEGO е създадена като мрежа от членове от три избирателни района: организации на неформални работници; изследователи и статистици; и практикуващи в развитието. Основните стратегии на WIEGO са: укрепване на организациите и мрежите от неформални работници; подобряване на статистиката и изследванията на неформалните работници; насърчаване на справедливи политики, разпоредби и практики в подкрепа на неформалните работници.

² Според WIEGO, неформалната градска заетост по света попада предимно в четири професионални групи: Домашни работници; Надомни работници (включително шивачи на облекло); Улични продавачи и Събирачи на отпадъци (Occupational groups in the informal economy, WIEGO, Available at: <https://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups> Last open: 18.12.2022).

непредвидена работа, алтернативни работни договорености, гъвкави работни практики³. Други са по-конкретни названия, като независими изпълнители, работници на повикване, работници от агенции за временно сътрудничество/заетост и работници, предоставени от договорни фирми (Fleetwood 2001:57, цитиран от Liptak, 2011). Според Eurofound през 2017 година 21% от работните места по света се характеризират с все повече физически рискове – от всякакъв вид: околна, биологична и химична, рискове на позициите и др. Качеството на работното време е по-ниско от средното поради по-голямото разпространение на атипичната работа и работа на смени. Приблизително 13% от работниците са изложени на емоционално смущаващи ситуации, три пъти над средните нива. Работата се извършва с висока скорост, в кратки срокове и няма достатъчно време, за да се свърши. Профилът се характеризира с атипична работа и ниски нива на гъвкавост (Eurofound 2017).

Изследване на CIPD – Институт за персонал и развитие обобщава критиките към атипичните работни практики като включва: злоупотреба с атипични работни условия, което може да създаде непредсказуемост, несигурност в заплащането и нежелание на работниците да отстояват основни трудови права; гъвкавостта може да бъде едностранна, например у работниците се създава усещането, че не могат да откажат предложената им работа (защото повече няма да им се предложи друго задание), или пък се въвеждат краткосрочни промени в работните модели. Хората може да нямат достатъчно часове труд, за да се осигурят финансово, и може да са несигурни за часовете, които ще получават всяка седмица или месец. Атипичните работници може да изпитват затруднения да се запознаят с трудовите си права. Работниците могат да бъдат погрешно категоризирани като самостоятелно заети, когато в действителност са работници, отговарящи на условията за определени законови трудови права. Работниците могат погрешно да бъдат категоризирани като работници, когато в действителност те са служители и като такива имат право на пълни трудови права, в зависимост от трудовия стаж. В допълнение, когато организациите не отчитат „гласа“ на служителите, те рискуват да изградят неефективни работни взаимоотношения или да пропуснат информация,

³ Виж изследването на Eurofound за атипичните практики при Broughton, Biletta & Kullander 2010.

която може да е от основно значение за производителността. Когато става въпрос за атипични работници, даването на гласност се утвърждава като ключов елемент от добрата практика. Тъй като членството в синдикатите е на исторически ниски нива^{4 5}, организациите се нуждаят от ефективни алтернативни мерки, за да се гарантира, че работниците могат да защитават своите възгледи пред ръководството. Това може да се случва дори в неформални чатове с мениджъри, през работни групи, представляващи служителите или онлайн системи за обратна връзка (CIPD 2021). Проучване сред холандски работници и служители от 2020 година установява, че атипичните работници са особено уязвими и често се въздържат от изказване на проблемите си, като вместо това ги потискат. Това не само засяга сигурността на работата, стабилността на доходите и правата им, но също така намалява способността на работниците да говорят и да решават проблеми на работното място. Когато гласът на работника вече не е ефективен за справяне с проблеми на работното място, индивидуалните стратегии като мълчание, напускане на работа, пренебрегване на работното място и съпротива стават по-привлекателни отговори на недоволството⁶ (Sluiter, Manevska & Akkerman, 2020).

Международната организация на труда изчислява, че в света е имало около 260 милиона надомни работници през 2019 г., което представлява 7,9% от световната заетост. Данните са преди пандемията от COVID-19, като се допуска, че след отчитане на статистиката за 2020 г. броят на надомните работници ще надмине значително цифрите за 2019 г. (ILO, 2021). Според проучването повечето надомни работници са жени. Последните статистически данни на МОТ (ILO 2018) показват, че почти 16% (15,9%) от работната сила в България работи неформално. Поради силната интеграция на българската икономика в глобалните вериги за доставки, много

⁴ Виж изследване на Eurofound за стратегиите на българските синдикати за привличане на нови членове при Daskalova 2010.

⁵ Експерти от Европейския синдикален институт съобщават, че официалното преброяване на синдикатите, извършено през 2016 г., дава цифра за гъстота на синдикатите от 15,4%. Това не включва синдикалистите извън двете основни синдикални конфедерации КНСБ и КТ „Подкрепа“, като в същото време се приема, че всички синдикалисти са служители (ETUI 2016).

⁶ Подобни наблюдения намират потвърждение в теорията на Алберт Хиршман „Изход, глас, лоялност“.

неформални работници са това, което сега официално се определя като „зависими изпълнители“. Те работят от къщи за фабрика или работилница, която осигурява суровините и определя периода от време, в който стоките трябва да бъдат произведени. Според оценките на МОТ 147 милиона жени и 113 милиона мъже са работили от къщи през 2019 г., като жените представляват 56% от всички работещи къщи. Склонността на жените да работят от къщи (11,5 на сто) е много по-висока от тази на мъжете (5,6 на сто). В България средният брой часове, които надомните работници работят на ден, е около 5,6 часа за 6 дни в седмицата; повече от една трета обаче имат друга работа, което означава, че реалното им работно време е значително по-високо. Общо 62% от интервюираните се оплакват, че работният им процес е нередовен. Колективното организиране е дългогодишно предизвикателство за индустриалните домашни работници. Причините са, че много надомни работници не се идентифицират като работници, не са наясно със законните си права и са изолирани в домовете си. Същите тези характеристики са приложими за цифровите трудови платформи, в които работниците са изправени пред допълнителните предизвикателства на географската дисперсия, липсата на човешки мениджъри, с които да се ангажират, и правните въпроси, свързани с множеството юрисдикции на местата на работа на платформите (пак там, с. 232).

Крис Енгълс, партньор в белгийска фирма смята, че най-уязвимите работници като наскоро дипломирали се, жени, хората с по-ниско образование, по-възрастните и необучени работници са тези, които най-вероятно ще почувстват отрицателните странични ефекти от атипичната работа (IIL Laboris, 2021).

Като средство за подобряване на условията на надомните работници МОТ отбелязва създаването на кооперативи. При работа в кооперации жените се научават как да имат достъп до пазари. Така те могат да обединят своите ресурси за създаване и достъп до социални придобивки като здравна помощ, грижи и помощи за деца, спестявания и застрахователни програми. Кооперациите също така предоставят обучение, за да помогнат на надомните работници да изпълняват работата си или да намерят друга работа в официалната икономика. Това може да включва предоставяне на обучение за саморазвитие, лидерство или бизнес управление на надомни-

те работници, което повишава самочувствието и автономията им и може да доведе до овластяване на жените. Сред препоръките на МОТ за подобряване условията на труд на надомните работници е и въвеждането на специализирано обучение в Инспекциите по труда относно надомната работа и налагането на трудова и социална закрила. Тази препоръка би могла да се отнесе и в по-широк смисъл към атипичните работници изобщо.

По света стратегиите за социално и икономическо овластяване на надомните работници (Haspels & Matsuura, 2015) обикновено включват комбинация от: социална справедливост и зачитане на правата на надомните работници чрез колективна, организирана сила, насочена към видимост, признаване, гласност, представителство и валидност на надомните работници и техните организации; развитие на капацитета на надомните работници, за да им се даде възможност да се конкурират на пазарите и сред веригите на стойности, да управляват свои собствени организации; достъп поне до минимална работна заплата и производствени ресурси за всички надомни работници – включително адекватни жилища, които са работните места за надомните работници – и достъп до финансови услуги за натрупване на активи на собствено име; достъп до безопасна работа, социално осигуряване и помощ.

Други важни стъпки, които могат да се предприемат за защита на атипичните работници и в частност на надомните работници (Sinha, 2006), са: създаване на широка дефиниция на домашната работа, включваща дистанционна работа; позоваването на посредници да се запази, за да не се изключват работници, които нямат ясна връзка със своите работодатели; концепция за солидарна отговорност, която да държи посредника отговорен, когато надомният работник няма пряка връзка с работодателя; включване на надомните работници в статистиката на труда, с цел подобряване на тяхната видимост и разработване на стабилни държавни политики; разработване на различни форми на социално-осигурителни схеми чрез адаптиране на съществуващи схеми или чрез нови механизми. В твърде малко страни обаче в неформалния сектор се прилагат механизми за социално осигуряване от този вид (Mehrotra & Biggeri 2002: 62). България е една от държавите, в които няма въведена система за регистрация на неформалните работници и предоставянето на възможност за достъп до социално-осигурителните права и отговорности.

Социална защита за атипичните работници в някои страни от Южна Азия и Югоизточна Европа

В контекста на проблемите на атипичните работници в България, които са извън системата за социално осигуряване, провеждаме дискусия с полуструктурирани въпроси с представители на атипичните работници – ръководители на сдружения за надомен труд от Босна и Херцеговина, Сърбия, Киргизстан, Казахстан и Узбекистан⁷. Те участват с изработени от техните организации изделия в международната седмица на ръчното традиционно изкуство в Банско с мото „Традиции в бъдещето и бъдеще за традициите“, която се проведе в Банско през август 2021 година.

Проведената дискусия разкрива някои сродни проблеми, но и предлага възможности за подход към гарантиране правата на атипичните работници в България.

Силни синдикати в Киргизстан

С.Б., ръководител на организация *Айдеми* изтъква, че макар и държавата съвсем малко да подозира за съществуващите проблеми – тези на неформалните работници, профсъюзите са много силни и съдействат за решаване на проблемите чрез достъпни методи. Те организират разяснителни кампании за самите работници за това, че неформалната работа също е труд и съответно работниците имат права и могат да сключват договори. Освен това, профсъюзите участват в преговори с обединенията на работодателите, като работят и със самите работници.

Стремежът на организацията *Айдеми* е неформалните работници да закупуват доброволен патент за индивидуална работа. Този патент легализира труда и чрез него се отчисляват осигуровки за социалния фонд за пенсия. Има минимална пенсия, която се дава при достигане на пенсионна възраст, дори да не е упражняван труд, а чрез патента се получава добавка. Въпреки че размерът на добавката не е голям, от сдружението смятат, че всяка копейка е важна, особено в селските местности, където се живее чрез бартер на стоки и услуги.

⁷ Всички изказвания са анонимизирани.

Много добре работят профсъюзите и много се стараят за неформалната икономика, защото във фабриките има достатъчно силни профсъюзи... те нямат нужда от допълнителна защита. Съществува национален комитет на синдикатите. (С.Б.)

Всички жени, които полагат труд в неформалната икономика, са организирани и работят като в кооператив. Произвеждат съвместно, обединяват се в групи. Работят въкъщи. Шият въкъщи определени детайли, след това изделието се занася на друга жена за доработка.

Всичко се прави в колектив. Затова и нашето обединение е за хора, които работят съвместно. И върху тях се разпространяват всички профсъюзни дейности. (С.Б.)

В Киргизстан патентът представлява узаконена държавна форма за облог. Към 2021 година той струва местната валутна равностойност на десет долара. Ако например няма работа, в другия месец работникът може да не закупува патент, като подаде заявление, че иска отсрочка и когато отново произвежда, може отново да си закупи патент. При това положение работникът не се отчита.

Г. ръководи друга организация за неформални работници в Киргизстан. Тя разяснява, че в страната съществува и друга опция – за местната валутна равностойност от десет долара се закупуват индивидуални патенти, като с тях могат да се произвеждат стоки на стойност до 35 000 долара на година. Подава се годишен отчет, в който задължително се описват разходите за материали, за комунални услуги, колко е изработено, колко е платено за патенти. Ако доходът превишава 35 000 долара, трябва допълнително да се заплати данък.

Нашата цел е да изкараме работещите в неформалната икономика на светло. И патентът е такъв начин. (С.Б.)

Каква е ситуацията в Босна и Херцеговина и Сърбия

В Босна съществуват две асоциации – *Златни ръце* и *Две ръце* от Източно Сараево. В Босна и Херцеговина има 3 500 000 жители и много безработни. Неформалните работници изобщо не са в статистиката.

Някои безработни работят в асоциациите и не искат да имат договори, защото заплащането е ниско и нямат доходи за отчисление за осигуровки и данъци. Според Д.К. държавата не подпомага неформалната икономика. Атипичните работници остават невидими хора за държавата. Проблемите се задълбочават. В асоциациите *Златни ръце* и *Две ръце* членуват жени от 50 до 65 години, които се занимават с везане и тъкачество, а по-младите изработват гerdани, накити и кукли. Понякога се изпълняват проекти за асоциациите, които са на общинско и на регионално ниво. Също така има и чуждестранни проекти, но те са ограничени и с малки бюджети.

Според мен от цялата бивша Югославия положението в Босна е най-зле... Синдикатите въобще не ги интересуват! Не знам защо. В бивша Югославия тези съюзи са лоши. (Д.К.)

В Сърбия положението е сходно. И сега профсъюзите са държавни, но работят само за държавата. Неформалните работници и тук сякаш остават невидими и за тях нищо не се предприема. З.Я. казва, че при тях, също както в Босна, има понякога проекти, благодарение на чуждестранни организации, но тяхната помощ не е системна и никога не се знае колко ще продължи един такъв проект. Освен това помощта най-често се ограничава до организация на фестивали, отпечатване на листовки, материали, техническо сътрудничество. Наред с това, в периода на коронавирус някои представители на чуждестранни организации са преустановили дейност и неочаквано са напуснали страната. За асоциациите това е поредното отстъпление от интересите на атипичните работници.

В Сърбия и Босна и Херцеговина на този етап липсва и възможност за въвеждане на патентна система за труда.

Някои имат пенсия, други не. Някои чакат да се пенсионират. А тези, които изобщо не са работили – те са направо невидими... (З.Я.)

Опитът на Казахстан

А.Ж., ръководител на център за занаяти Казак-Онер обяснява, че повечето от дейностите в неформалната икономика се отнасят към работа

с дърво, метал, текстил. Много хора работят нелегално. Някои успяват да регистрират индивидуално предприемачество. До 2021 година в страната също има патенти, които са удобно средство, защото хората купуват патент и работят в зависимост от сумата, която изработват по различен начин. Но от 2021 година патентите са премахнати, защото държавата смята, че за държавната хазна не са изгодни, поради липсата на средства в следствие на коронавируса и нуждата спешно да се попълни хазната. Въпреки това, от 2021 година в Казахстан има два начина да се регистрират работещите в неформалната икономика – на общо основание и опростен вариант. На общо основание, когато работниците изкарват оборот над 10 милиона местна валута, тогава почти 30% трябва да се платят на държавата, а ако е опростеният вариант – само 3% данък. През 2021 година с указ на президента се постановява, че в продължение на три години малкият бизнес, който използва опростения вариант, е освободен от данък.

Един от ключовите проблеми, с които се сблъсква сдружението, е, че дори материалите, които се закупуват, не могат официално да бъдат отчетени, защото не са продавани легално.

Дори да искаш да си легален, просто не можеш! Реално аз храня държавата, тя какво прави за нас? Нищо не ни дава. Защо да плащам толкова много?! Моята организация дори не живее през грантове. Не съм длъжна. Аз съм купила цяло помещение за производство и създадох това, което държавата не създава. Никой никога не е дошъл да ми каже – ей тази жена от какво ли има нужда?!

А.Ж. е създавала център, като е продала собственото си жилище и е закупила помещение. *Златни ръце* не може да бъде бизнес организация. Към организацията са ангажирани отначало двадесет души, а сега вече са над 40. Идеята е да се съхрани националният занаят. За съжаление синдикатите не закрилят атипичните работници.

Атипичен труд в Узбекистан

Н.К., Узбекистан, заместник-директор на Център за развитие на занаяти
Бухара разказва, че 42% от икономиката в страната е неформална. Всички

неформални работници плащат отчисления към държавата, най-малко, за да им тече осигурителен стаж и да получават пенсия. Вариантите са няколко. Месечни плащания от 23 долара, годишни от 250. Други плащат данъци според оборот и продажбата на изделията. Така работникът може да се регистрира чрез данъчна система, а може и чрез патент, като е освободен от данъци. Така колективно се плаща 100 долара и за всеки човек по още 12 долара на месец. Правителството работи добре, синдикатите също. Всеки месец се осигуряват почивки, като 60 процента се плащат от държавата, а 40% от работниците. Формалните работници плащат членски внос на синдикатите, а неформалните са освободени от него. В една асоциация има 27 000 члена, сред които има организации, има и индивидуални работници. Асоциацията е наполовина НПО, наполовина държавна и много добре регулирана. Сдружението следи за спазване на новаторство и високо качество на изделията.

Ние казваме, че могат да дойдат само след като проверим изделията им. Ако те са традиционни, новаторски, традиционни, тогава им даваме поръчки, ако са некачествени, казваме, извинявайте, но можете да си работите сами и да си продавате продукцията по пазарите. Нашите работят и за местния, и за международния пазар (Н.К.).

Организацията в Бухара е създадена през 1997 година. След това най-добрите и активни хора от нея основават голямата асоциация през 2001 година, на която и Център за развитие на занаяти *Бухара* е член. Центърът заплаща само 100 долара на Асоциацията. Всеки сътрудник на Асоциацията плаща толкова, независимо дали е голяма организация, или един човек. Това е напълно новаторски тип саморегулирана регионална организация за Узбекистан. Според Н.К. тя не контролира, само осигурява защита.

Предизвикателствата в България

Дружеството „Асоциация на надомните работници“ е създадено по инициатива на Виолета Златева, а в следствие за представителство пред институциите и борба за достоен труд се регистрира и НПО – Сдружение на надомните работници. Краткото членство на Сдружението на надом-

ните работници като асоцииран член на КНСБ завършва с напускането им на Конфедерацията през 2013 г. поради липсата според председателя на Сдружението на синдикална политика за неформалния сектор.

Така през 2014 г. въз основа на регионалните секции на Сдружението е създаден Синдикатът, който днес наброява 52 000 членове, от които 45 000 са надомни работници. По данни на Синдиката в България има около 500 000 неформални работници, които работят за собствена сметка и като външни изпълнители. Тази информация може много трудно да се провери, поради липса на статистически данни. Много от работещите си намират сезонна работа, особено в селското стопанство в Испания или Италия. Така всъщност Синдикатът обединява маргинализираните от прехода трудоспособни хора, които реструктуриращата се българска икономика не може да поеме.

Към атипичните работници в страната няма отношение, нито положително, нито отрицателно. Според председателя на синдиката в КНСБ, с изключение на президента Пламен Димитров никой не е разбирал какво искат надомниците от Синдиката и защо го искат...

мислят че работникът трябва да иде при тях. Той да ги търси, не те да го търсят и да го обслужват, а работникът да отиде при тях. Това е грешната позиция на нашите синдикати. И затова ние с тях не можем да работим съвместно, макар че по време на пандемията мерки, които ние предложихме на правителството... обърнахме се към двата синдиката да ни подкрепят, защото неформалните работници останаха незащитени и при всички етапи на пандемията. Те просто не съществуваха за никого в обществото – нито за синдикатите, нито за правителството, нито дори за президентството. (Председател на Синдиката на самонаетите и неформални работници, България)

Положителен пример за сговаряне със синдикатите е в сферата на земеделието, където Федерацията на земеделието и горите към КНСБ със Светла Василева и Валентина Васильоновна проявяват отношение към атипичните работници. Те работят в защита на работника, като активно търсят работниците, включително и на международно ниво, и се обръщат за участие към Синдиката на самонаетите и неформалните работници.

От 2019 година Конвенция 189 отлежава в Народното събрание, за да се ратифицира. Тя защитава домашните работници. Тези, които работят в дома на работодателя си. Това са санитарни, които гледат деца, икономисти, градинари и т.н.

Идеята на Синдиката е да се въведе регистър на неформалния труд и всеки, който иска, да излезе на светло, да се регламентира неговия труд, като се регистрира с ЕГН и след тази регистрация той може да бъде защитен, контролиран, може да има права. След регистрацията неформалният работник трябва да може да закупува патент, както това е възможно в Централна Азия. Или да имат възможност да продават изделията си и върху печалбите си да плащат данък.

Това многократно е предлагано на институциите, но не се приема.

Аз мисля, че регистърът не го приемат, защото изведнъж ще се появят много работници в неформалната икономика, което ще обърка докладите, които пишем до Брюксел. А на мен са ми заявявали, че ако тези хора излязат на светло, те трябва да бъдат обслужвани. (Председател на Синдиката на самонаетите и неформални работници, България)

Синдикатът на самонаетите и неформални работници като форма на всекидневно гражданство

Синдикатът на самонаетите и неформалните работници може да се разгледа като спонтанна организация за защита на работещите в нестандартната заетост и представлява форма на всекидневно гражданство⁸, т.е. самоинициативно действие, насочено към преодоляване на несправедливост и разгръщащо се извън класическите форми на граждански натиск. Непризнати от традиционните синдикати и/или в конкуренция с тях, тези нови форми на колективна солидарност в труда все повече се „асоциират със структурите на гражданското общество“ (Petkov, 2015: 19) и могат да се разглеждат като „нов тип граждански ориентиран синдикализъм“ (пак там: 20). Концептуалната рамка, през която се проучва това явление без ясни граници и с различни

⁸ Повече за практиките на всекидневно гражданство виж при Koleva 2013, Koleva 2014.

проявления, стъпва върху социология на критиката на Люк Болтански и Лоран Тевено с двата ѝ основни аналитични стълба – концепцията за „редовете на значимост“ и теорията за „режимите на ангажиране“.

Изглежда, че доброволният патент не само представлява възможност за осигуряване на неформалните работници, но и насърчава съхраняването на свободата, с която се характеризира този тип труд. По всичко личи, че първата и най-важна стъпка е неформалният труд да бъде разпознат като труд, независимо че не се подписва трудов договор. Това признаване се валидизира именно чрез създаването на опция да се закупува патент. Тъй като в България подобна възможност не съществува, на практика неформалният труд и всички свързани проблеми остават невидими. От гледна точка на теорията на Болтански и Тевено патентът бива ангажиран в режима на публичното оправдание като гаранция за получаването на признаване от страна на работниците. Вероятно това не е единственото възможно решение, но в случая патентът е предпочетен като доказано успешен модел в държави със сходни проблеми⁹. Самото включване на работниците като част от държавната данъчно-осигурителна система означава равнопоставеност с другите хора, полагащи труд, с всички граждани на държавата. Патентът аналогично на трудовия договор удостоверява труда като такъв, прави го видим, признат от държавата, т.е. законен. По този начин самите неформални работници имат възможността да не се усещат вече престъпници, поради получаването на доходи под масата, като същевременно имат достъп до повече сигурност (права и отговорности). Разгледана през концепцията на Болтански и Тевено, при неформалните работници трудовата дейност (по принцип разгърната в режим на планово действие, който предполага функционално схващане на реалността) изглежда усвоява простотата и удобството, характерни за режима на близост, при който е налице обичайното използване

⁹ Непосредствено след провеждане на Първата годишна конференция, организирана от ИССИ на КНСБ, бе проведено интервю с президента на КНСБ Пламен Димитров, в което той посочва други мерки, които могат да се приложат съобразно специфичните потребности от социална закрила на различните типове незащитени работници в България. Сред тях отсъства патентната система като неподходяща според него за българската действителност, но има мерки като преразпределяне на добавената стойност върху печалбите на глобалните вериги, разширяване обхвата на т.нар. social protection floors (нива на социална защита), осигурени от държавата, за домашните работници – ваучерната система; за работещите само за местната общност – договаряне на интересите в центъра, където е трудът на работника.

на нещата и живот в овладяна, „опитомена“ среда, пространство, където се забелязва „вместване“, „врастване“ в околните неща (Thévenot, 2006; Тевено 2007). Именно тази гъвкавост, творчески дух и освободеност са характерни и привлекателни особености на неформалния труд, които работниците искат да съхранят. Това е възможно чрез системата на закупуване на патенти, тъй като полагането на труд остава избор на работниците, а допълнителна неформалност допринася възможността при определени условия да не се подават отчети към системата за национални приходи.

В търсенето на адекватно решение за социалната сигурност на неформалните работници съществен момент изглежда симбиозата в дейността на асоциациите със синдикатите и дейността на организациите за опазване здравето на трудещите се. В някои страни като Киргизстан се забелязва акцент върху взаимността и сплотеността на трудещите се: думи като *обединение, обединяват се, организирани, съвместно, кооператив* показват значението на колективното действие като акт на гражданско действие в труда за съхраняване на интересите на работничките. Въпреки че неформалните работници са обединени от синдикат, те не могат да участват в тристранните преговори с държава и работодатели, защото не покриват минималните критерии за представителност. Така техните политически и активистки действия са ограничени, затруднено е движението им между публичната кауза и личното или локалното ангажиране както в работата на сдруженията, така и при усвояването на инструменти за преговаряне и посредничество (Тевено 2007). В представителите на синдиката от една страна се усеща отчаяние, разочарование и известно примирение с липсата на заинтересованост от институционалните актьори. От друга страна новите форми на граждански сдружения в труда по принцип остават отворени за работа със синдикатите, защото синергията с национално-представителните синдикати би им осигурила възможност за политическа защита на интересите на техните членове. За синдиката на самонаетите и неформални работници засега остава отворен само пътят към международното сътрудничество. Оттук и стремежът към установяване и развиване на международни контакти със сходни организации. Интересно, но наблюденията на председателя показват, че от страна на КНСБ въпросите на неформалните работници също се адресират много по-адекватно на международно ниво от президента на КНСБ. Междуна-

родната организация на труда се явява публичният актьор, с когото би могло да се води диалог за атипичния труд, което е видно и от регулярните изследвания на МОТ по темата. Същевременно липсата на възможност за разговор в България като че ли създава вакуум в публичната комуникация и действия на всички нива. Как да бъдат поставени като значими проблемите на атипичните работници пред международната общност, след като държавата отрича съществуването на подобни проблеми? Липсва дори адекватна статистика за нестандартната заетост...

Според председателя на Асоциацията на надомните работници признаването на атипичния труд би означавало нов административен проблем за държавата, което е споделено под сурдинка от институциите. Така на решението за неформалните работници противостоят чисто бюрократични пречки (и вероятно апатия и мързел по диагнозата на Иван Нейков). От гледна точка на идеите на Болтански и Тевено бюрократичните пречки представляват нормативните опори в режима на оправдание от страна на институционалните актьори, въпреки че подобно оправдание на практика се явява незачитане на правата на надомни, домашни, улични работници и др., които не могат да бъдат обхванати от системата. Остава под въпрос кое в легитимната оценка на държавата се явява добро, т.е. законно общото благо за работещите в рамките на публичния режим на критика и оправдание (Thevenot 2001). Неспособността или нежеланието на държавата да упражни законовите си задължения спрямо своите граждани поставя България на равнището на Казахстан, където неформалният труд е част от сивата икономика. Думите на председателя на асоциацията Казак Онер „Дори да искаш да си легален, просто не можеш“ описват чудесно и положението на неформалния труд в България. Незрима, но изключително яка стена отделя неформалния труд от регламентираната заетост с договори. Усилията на творческите асоциации от различните страни да съхраняват националните ценности и да развиват занаятите сближават на още едно ниво организациите, но не могат да компенсират липсата на държавни политики...

Заключение

В ситуацията на ограничен обхват на колективното трудово договаряне и на променящи се форми на труд, които изправят синдикатите пред

нарастващи предизвикателства, потенциалът за гражданска енергия в сферата на труда се оказва заложен на трудово и социално-осигурително законодателство, което не отговаря на настъпилите промени в сферата на труда¹⁰. Независимо дали патентната система е най-адекватното решение за социално-осигурителните права на надомните работници, липсата на интерес към подобна мярка показва незаинтересованост на държавата изобщо към проблемите на работещите. Изтласкани в полето на сивата икономика, представителите на атипичните форми на труд работят като „*фалшиви самонаети*“, като „*нарушители*“, като „*неидентифицирани от трудовото законодателство обекти*“. Това ги поставя извън структурите на социалния диалог и далеч от сигурността, предлагана от институционализираната трудово-правна защита. Подобни стигматизиращи категории допълнително затрудняват общностите в борбата им срещу дискриминациите. За да бъде преодоляна тази маргинализация не е достатъчно традиционните актьори на социалния диалог да мислят мерки за „*нормализация*“ на трудовото битие на атипичните работещи. Необходимо е заедно с тях да откриват възможностите, които неформалните и атипичните форми на труд и сдружаване откриват пред организирането и структурирането на защитата на интересите на труда (Petkov 2015). Създадени извън традиционните институционализирани структури и актьори, Сдружението на надомните работници и Синдикатът на самонаетите и неформалните работници доказват, че там, където има дефицит на защита на трудови и социални права от страна на държавата и синдикатите, самоорганизираното колективно действие не само компенсира тези дефицити, но и създава относително сигурна среда за трудова дейност. В зависимост от силата, устойчивостта, компетентността им, неформалните организации в сферата на атипичните форми на труд биха могли да бъдат асимилирани от традиционния синдикализъм или да го динамизират. Именно в способността на организациите на работниците да се напасват спрямо непрекъснато изменящата се трудова реалност е заложено бъдещото на труда, което все повече принадлежи на атипичните форми на заетост.

¹⁰ По въпроса за промени в законодателството спрямо самонаетите вж. Йорданова (2020).

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. Йорданова, Г. (2020). *Виртуалният офис: нова възможност за баланса работа-семейство в ИКТ сектора в България*. София: Издателство на БАН „Проф. Марин Дринов.
2. Тевено, Л. (2007). От близост към публичност. Архитектурата на режимите на ангажиране. *Социологически проблеми*, 1–2, 131–152.
3. Broughton, A., Biletta, I. & Mats Kullander (2010). *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> [последно отворено на 18.12.2022].
4. CIPD. (2021). *Atypical working. A guide to successfully implementing atypical work in your organization*. Available at: https://www.cipd.co.uk/Images/atypical-working-guide-nov21_tcm18-61555.pdf [последно отворено на 18.12.2022].
5. Daskalova, N. (2010). Trade union strategies to recruit new groups of workers – Bulgaria, 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/bulgaria/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers-bulgaria> [последно отворено на 18.12.2022].
6. Ius Laboris. (2021). *Informal and atypical work patterns – what is 'atypical' work?* Available at: <https://iuslaboris.com/insights/informal-and-atypical-work-patterns-what-is-atypical-work/> [последно отворено на 18.12.2022]
7. European Trade Union Federation (ETUI). (2016). Trade Unions. <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/bulgaria> [последно отворено на 18.12.2022].
8. Eurofound (2017) Sixth European Working Conditions Survey–Overview Report (2017 Update). Luxembourg, Publications Office of the European Union.
9. Haspels, N., Matsuura, A. (2015). Home-based workers: Decent work and social protection through organization and empowerment. Experiences, good practices and lessons from home-based workers and their organizations/International Labour Office – Jakarta: ILO
10. ILO (2018). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture: 3rd edition. Available at https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm [последно отворено на 18.12.2022].
11. ILO (2021). Working from home: From invisibility to decent work. Publications Production Unit, ILO
12. Koleva, S. (2013). „Espace urbain et action citoyenne: rapports à géométrie variable“. In: Rouet, G. (sous la direction). *Mobilisations citoyennes dans l'espace public*. Paris, L'Harmattan, p. 17–29.
13. Koleva, S. (2014). Everyday Citizenship as a Social and Cognitive Challenge: East-West Perspectives. *CAS Sofia Working Paper Series*, Issue no. 6, 2014, Centre for Advanced Study Sofia, 31 p., <https://www.ceeol.com/search/journal-detail?id=659&issue=17892> [последно отворено на 18.12.2022].
14. Liptak, K. (2011). Is atypical typical? – Atypical employment in Central Eastern European Countries. Available at: <https://emecon.eu/index.php/emecon/article/view/17> [последно отворено на 18.12.2022].

15. Mehrotra, Santosh and Mario Biggeri (2002). „Social Protection in the Informal Economy: Home Based Women Workers and Outsourced Manufacturing in Asia“. Innocenti Working Paper No. 97. Florence, UNICEF Innocenti Research Centre.
16. Occupational groups in the informal economy, WIEGO, Available at: <https://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups> [последно отворено на 18.12.2022].
17. OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en> [последно отворено на 18.12.2022].
18. Petkov, K. (2015). Les nouveaux mouvements syndicaux et sociaux en Europe de l'Est. *Les mondes du travail*, 15, 45–64.
19. Sinha, Sh. (2006). Rights of Home-based Workers. National Human Rights Commission, New Delhi.
20. Sluiter, R., Manevska, K. and Agnes Akkerman. (2020). Atypical work, worker voice and supervisor responses. *Socio-Economic Review*, 2020, Vol. 0, No. 0, 1–21, doi: 10.1093/ser/mwaa022.
21. Thevenot, L. (2001). Pragmatic Regimes Governing the Engagement with the World. In: Knorr-Cetina, K., Schatzki, T. Savigny Eike v. (eds.), *The Practice Turn in Contemporary Theory*, London, Routledge, pp. pp. 56-73.
22. Thévenot, L. (2006). *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*. Paris: Editions La Découverte.
23. Von Broembsen, Marlese. (2019). The European Union's Commodification of Bulgarian Homeworkers: Regulating informal labour in global production networks. WIEGO Working Paper No. 40. Manchester, UK: WIEGO.

Трета част

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА ТРУДА

НАГЛАСИ И ОЦЕНКИ НА ГРАЖДАНИТЕ ЗА ДОСТЪПНОСТТА НА ЕЛЕКТРОННИТЕ УСЛУГИ В БЪЛГАРИЯ

**Автор: проф. д.ф.н. Оля Харизанова,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

Abstract: The report presents the results of a study evaluating the accessibility, usability and quality of Bulgarian electronic public services from the users' perspective. More precisely, the distinguishing characteristics and profiles of e-service users, the degree of use and satisfaction with specific e-services along with the reasons for not using them, are revealed and substantiated.

The study itself was conducted in the summer of 2021. No other studies on the subject have been conducted in Bulgaria to date. Alternative data and publications are available, but they only focus on the number of services provided or the willingness of administrations to run e-services.

1. Методология на изследването

За идентифициране на нагласите на гражданите към електронните публични услуги¹ и оценката им за тях са използвани данни, получени от национално представително проучване, проведено по проект, финан-

¹ В следващия текст същото ще се обозначава и с „е-услуга“, и с „онлайн услуги“.

сиран от Фонд „Научни изследвания“ (МОН)^{2,3}. Основна цел на националното представително изследване е да се намери отговор на следните въпроси:

- какво е проникването на отделните е-услуги (административни, здравни, образователни) сред потенциалните им потребители;
- какви са профилите на потребителите на е-услуги (по групи, за всяка услуга);
- каква е степента на използване и удовлетвореност от конкретни е-услуги;
- какви са причините за неизползването им.

За събиране на данните бяха формирани *две представителни извадки* и една допълнителна извадка за населението на страната над 15 години посредством метода на случаен двустепенен подбор. Те са както следва:

- извадка с размер N=1000 за населението над 15 години; участие в национално представително изследване тип „омнибус“;
- извадка с размер N=1000 за потребителите на услуги над 15 години; самостоятелно ad hoc изследване;
- извадка с размер N=200 за не-потребителите на услуги над 15 години; самостоятелно ad hoc изследване.

Извадковата специфика за националното представително изследване е следната: размер – N=1000; брой гнезда – 100; брой лица в гнездо – 10; брой населени места – приблизително 80. Тъй като са измервани относителни дялове, извадковата грешка за различните съвкупности може да бъде изчислена предварително.

Общото между трите извадки е *прилагането на метода на случаен двустепенен подбор*, осигуряващ представителност за генералната съвкупност в цялата страна. Извадката от n=200 сред не-потребителите на е-услуги беше пропорционално разпределена сред най-големите 5 града на страна-

² Проектът е на тема „Идентифициране на нагласите и оценките на гражданите за достъпа, качеството и използването на електронните публични услуги“, финансиран от българския Фонд „Научни изследвания“ (МОН) и се изпълнява по договор № КП-06-Н45/З (конкурс за финансиране на фундаментални научни изследвания – 2020 г.). Екипът на проекта благодарни за предоставената възможност и финансова подкрепа.

³ Всички цитирани или изобразени данни в текста, както и направените заключения, са резултат от проучване по проект „Идентифициране на нагласите и оценките на гражданите за достъпа, качеството и използването на електронните публични услуги“, финансиран от Фонд „Научни изследвания“ (МОН).

та. Причината за този избор е, от една страна, малкият размер на извадката, а от друга страна – наличието на най-много на брой услуги в тези градове.

Бяха разработени *три въпросника за интервю*: (а) за участие в омнибус; (б) за изследване сред потребителите на услугите, включително с демографски въпроси; (в) за изследване сред не-потребителите на услуги, включително с демографски въпроси.

Проведоха се *три изследвания от обучени интервюиращи* с помощта на таблет (ТАPI – tablet assisted personal interview), като е приложено пряко лично интервю в дома на респондента.

Основният въпросник е насочен преди всичко към установяването на честотата на ползване на различните административни, здравни и образователни е-услуги. Поради големия брой услуги, бяха избрани най-често търсени и ползвани е-услуги, като например следните:

- *Административни услуги*: 1. Кандидатстване/подновяване на лична карта/паспорт; 2. Адресна регистрация, включително смяна на адреса на регистрация; 3. Регистрация на раждане или смърт; 4. Получаване на сертификати (например за раждане, за съдимост и др.); 5. Получаване на заплати/хonorари; 6. Получаване на пенсии; 7. Попълване на декларация за данък върху доходите; 8. Плащане на данъци; 9. Заплащане на глоба; 10. Подаване на заявления за работа; 11. Информация за осигурителен статус; 12. Плащане на осигуровки; 13. Кандидатстване за обезщетение; 14. Намиране на информация за социални помощи/обезщетения; 15. Получаване на социални помощи – напр. надбавка за лица, търсещи работа; надбавки за деца; 16. Кандидатстване за шофьорска книжка; 17. Резервиране за технически преглед на кола; 18. Плащане данък автомобил; 19. Информация за съдилища и съдебни процеси.
- *Здравни услуги*: 20. Получаване на здравна информация; 21. Преглед на здравния статус; 22. Резервиране на среща за личен лекар.
- *Образователни услуги*: 23. Образователни услуги – онлайн курсове, оценки, изпити; 24. Информация за училищата – записване, часове, оценки; 25. Информация от университетите – записване, плащане на такси, часове, оценки.
- *Демографските характеристики* на изследваните лица включват: пол, възраст (16-24; 25-34; 35-49; 50-64; 65 и повече години), образование (основно, средно, висше бакалавър, висше магистър, доктор), заети/незаети/безработни; сектор на работа; хора с увреждания; семейно положение; град, село; професионален статус (висш

управленски, среден управленски, квалифициран неръчен; квалифициран ръчен, неквалифициран, ученик, студент).

За целите на емпиричното изследване бяха проведени *четири теренни проучвания*, проведени в *периода юни–август 2021 г.*:

- Национално представително омнибусно проучване сред населението на страната над 15-годишна възраст с извадка от 814 лица;
- Самостоятелно национално проучване сред потребителите на електронни услуги, с извадка от 1039 лица;
- Бустер към националното проучване сред потребителите на възраст 50-64 години с извадка от 519 лица;
- Проучване сред не-потребителите на е-услуги с извадка от 385 лица.

На основата на прегледа на достъпната литература бяха *тествани следните хипотези*:

- Нагласите за използване на различните групи е-услуги зависят от позитивната информация за тяхното качество и осъзнаването на полезността от тяхното използване.
- По-младите, по-високо образованите и живеещите в столицата и другите големи градове използват в по-голяма степен предлаганите е-услуги.
- Предвид пандемичната обстановка, свързана с COVID-19, използването на е-образователни услуги е много по-голямо в сравнение с останалите е-услуги.
- Нивото на удовлетвореност зависи от качеството на предоставяните е-услуги (от обикновена информация за услугата до напълно автоматизирана услуга).

2. Някои резултати относно нагласите и оценките на гражданите за достъпността на електронните публични услуги, предлагани онлайн

Както е видно от изложението по-горе, изследването обхваща както потребители, така и не-потребители на интернет. В следващото изложение ще бъдат представени част от резултатите единствено относно потребители едновременно и на интернет, и на електронни публични услуги в България.

- Доколко българските граждани желаят да имат надежден и повсеместен достъп до публични онлайн достъпни услуги?

Изследването недвусмислено установи, че респондентите-потребители на е-услуги в проявяват интерес към тях и отбелязват безспорно желание да е осигурен достъп до публични е-услуги (табл. 1).

Таблица 1: Желание за осигурен достъп до е-услуги: много важно плюс важно (%)

	Важно + много важно
Администрации на министерства, държавни агенции, дирекции, комисии	71,2
Общински администрации	75,1
Средни училища (е-образование)	51,6
Висши училища (е-образование)	47,5
Центрове за квалификации (е-обучение)	48,4
Лични лекари (е-консултации, е-резервации)	79,2
Лекари-специалисти (е-консултации, е-резервации)	81,1
Болници (е-консултации, е-резервации)	73,2

Анкетираните лица оценяват като важно за тях да имат достъп предимно до услуги за е-резервиране на приеман час и е-консултации с лекари-специалисти (81%) и лични лекари (79%), а така също е-услуги на общинската администрация (75%). Около половината твърдят това и за достъпа до образователните институции (средни училища – 52%, висши училища – 48%, центрове за квалификация – 48%). Видно от данните, респондентите придават изключително значение на онлайн достъпа до здравни, административни и образователни услуги.

- Какви резултати са регистрирани относно предпочитаните е-услуги?

Най-използваните онлайн е-услуги са предлаганите от администрацията на общинско и държавно ниво (67%), следвани от е-услуги в сферите на здравеопазването (близо 49%) и образователни е-услуги (35%).

Близо 29% от анкетираните са използвали 1-2 пъти онлайн услуги на държавните администрации, а близо 31% – на общинските. Онлайн услуги на лични лекари и лекари специалисти са използвани 1-2 пъти от около 39%, около 12% – на болниците, 11% на центрoвете за квалификация и пр. Предвид това, че учащите в извадката са само 9%, разбираемо е над 70% от респондентите да не са използвали онлайн услуги на образователните институции, въпреки тяхното масовизиране по време на COVID-19. Предвид регулярния характер на обучението и необходимостта да се помага на по-малките ученици, 15% от тях са ползвали всяка седмица е-услугите на средните училища и 6% на висшите училища. Средно 1/3 от лицата на възраст 50 и повече години са използвали 1-2 пъти годишно тези услуги.

Онлайн услугите, свързани с възнаграждения, данъци, такси, глоби са най-често използваните и с най-висока оценка от страна на потребите-

лите. Най-голям дял от респондентите са попълвали и подавали онлайн декларации за доходи или осигуровки към НАП – 42%, а така също лица с висше образование. Онлайн са получавали заплати/хonorари/пенсии 34%, без разлика по възраст, пол, населено място, но предимно лица с висше образование. Онлайн са плащали данък общ доход/осигуровки към НАП 23%, като от тях 22% са платили онлайн данък имоти и за автомобил, а 18% са платили онлайн различни административни глоби.

Онлайн услугите, свързани със заетостта, безработицата, социалното подпомагане, трудовото осигуряване и лица с увреждания са посочени от значително по-малко респонденти. Онлайн издаване на удостоверение за осигурителен доход и/или осигурителен стаж са поискали 14%. Онлайн заявления за работа към работодател са подавали 13%. Онлайн искане за получаване на обезщетения и на социални помощи са подавали 11%. Ниските дялове за тези услуги могат да се обяснят или с недостатъчното им популяризиране, или с недостатъци в дизайна на самите онлайн услуги.

Следва да се отбележи и това, че 53% от анкетираните *нито веднъж не са използвали* онлайн услугите на лични лекари и лекари специалисти, а 74% твърдят това и за болниците. Около 44% не са ползвали нито веднъж и онлайн услуги на държавната и общинска администрация.

- За какво се използват е-услуги от гражданите?

На първо място, за получаване на информация и след това за регистрация (92%). На второ място, за подаване на онлайн заявление и след това плащане онлайн, получаване на документ/решение и потвърждение онлайн са посочили 42% от запитаните лица. Следващо е „подаване на онлайн заявление и отиване до гише на съответната администрация за плащане и получаване на документ“ (30%).

Посочените по-горе резултати очертават проблем, който очевидно е значим: достъпните е-услуги са предимно информационни, а така също за подаване на заявление или друг подобен документ онлайн. Най-вероятно предлаганите услуги, които са изцяло автоматизирани, не са много, като преобладават хибридните – подаване на искане или заявление онлайн и след това „ходене на място“.

- Какви са причините за неизползване на е-услуги?

Най-голям дял сред тези, които не са използвали изброените онлайн услуги, са получени от респонденти, споделящи, че *подобна услуга не им е известна* – 32% (табл. 2). Сред тях преобладават лицата на възраст 60-64 години (41%) и 50-54 години (38%) (Cramer's V = 0.127, Approximate

Sig. = 0.000), без значими разлики по пол, предимно от столицата (35%) (Cramer's V = 0.080, Approximate Sig. = 0.019), с висше образование бакалавър (38%) (Cramer's V = 0.094, Approximate Sig. = 0.009).

Близо 30% от всички анкетирани твърдят, че *не им се е налагало* да използват такива услуги, като сред тях са предимно от възрастова група 12-25 години (45%) (Cramer's V = 0.189, Approximate Sig. = 0.000), без значими разлики по пол и населено място, главно от тези с основно и по-ниско образование (където е и групата на най-младите) (57%) (Cramer's V = 0.150, Approximate Sig. = 0.000).

Следващата по значимост причина е, че респондентите *не притежават квалифицирано удостоверение за квалифициран електронен подпис* (КУКЕП) или квалифициран електронен подпис (КЕП) (23%), без значими разлики по възраст, пол, населено място и образование.

Според други 23% предлаганите услуги *не са изцяло онлайн и пак трябва да се ходи „на място“*, до офис/гише на съответната организация. Това са респонденти предимно от възрастовата група 50-54 години (32%) (Cramer's V = 0.129, Approximate Sig. = 0.000), без разлика по пол, главно от столицата (33%) (Cramer's V = 0.140, Approximate Sig. = 0.000) и с научна степен (33%).

Таблица 2: Причини за неизползване на някоя от онлайн услуги (%)

	Да	Без отговор
Не ми е известно, че подобна услуга е достъпна онлайн	32,1	67,9
Нямам нужната подготовка за ползване на подобни услуги	13,5	86,5
Не притежавам необходимите технически средства	7,8	92,2
В нашето населено място интернетът е много „бавен“	5,4	94,6
Изискванията за използване на тези услуги са много сложни	11,4	88,6
Не разполагам с персонален идентификационен код към НАП	14,3	85,7
Нямаме персонален идентификационен код за НОИ	14,9	85,1
Не притежаваме квалифицирано удостоверение за квалифициран електронен подпис (КУКЕП) или квалифициран електронен подпис (КЕП)	23,2	76,8
Предлаганите услуги не са изцяло онлайн и пак трябва да се ходи „на място“, до офис на съответната организация	22,7	77,3
Доверявам се на хартиения носител и предпочитам да предоставям разпечатани формуляри	17,6	82,4
Липсват услуги, от които най-често има нужда	12,3	87,7
Не ми се е налагало / не мога да преценя	29,8	70,2

Както е видно от табл. 2 обаче най-голям дял имат неотговорилите за съответните позиции във въпроса (от максимум 94% до минимум 68%). Причината

за тези големи дялове вероятно се дължат на респонденти, които или не са използвали е-услуги, или са ги използвали 1-2 пъти, или самите услуги не са конструирани според потребителските нужди, но във всички случаи анкетираните не са пожелали да отговорят на въпроса по някаква субективна причина.

- И все пак, какви са проблемите при използването на онлайн услуги според анкетираните лица?

Внимателният преглед на данните в табл. 3 очертава интересен проблем: недоверие, че личните данни и правата на потребителите са достатъчно защитени (над 60% за всяка позиция). Съществени проблеми са и изискването за наличие на е-подпис⁴, и липса на обратна връзка (близо 60%). За над половината от анкетираните лица съществен проблем е и това, че някои от услугите не са напълно автоматизирани (близо 51%). Като цяло, проблемите могат да се обобщят в две съществени групи: (а) свързани със сигурност и доверие, (б) свързани с качество и дизайн на е-услугите.

Таблица 3: Съществени проблеми относно използването на онлайн услугите

	Несъществено	Донякъде съществено	Съществено
Възможни злоупотреби с данни	8,4	28,7	62,9
Възможни злоупотреби с финансови средства	10,2	27,1	62,7
Несигурност за достоверността на информацията	13,4	32,1	54,5
Некоректност на доставчика	16,3	32,4	51,3
Несигурност за защита правата на потребителя	11,5	28,4	60,1
Услугите не са напълно автоматизирани	13,6	35,6	50,8
Няма предложени онлайн услуги	17,0	37,9	45,1
Изискването за електронен подпис или е-удостоверение	11,8	28,2	59,9
Липса на обратна връзка	11,1	29,3	59,6
Друго	33,2	32,2	34,6

⁴ Цитираните данни насочват към необходимост от отделно проучване относно системата за издаване на е-подписи в България. Следва да се отбележи, че годишната цената за такъв подпис при условие, че ще се използва 1-2-3 пъти в дадена година, вероятно е висока.

Таблица 4: Източници на информация за предлагани е-услуги (%)

От телевизия	9,1
От онлайн медии	5,6
От социални мрежи (Facebook; LinkedIn; Twitter; Instagram, др.)	14,1
От близки, роднини, познати	30,5
От сайтовете на самите организации	40,8

Друг проблем при използването на онлайн услуги е *недостатъчното им популяризиране* (табл. 4). Например като източник на информация за налични / достъпни онлайн услуги респондентите посочват най-вече сайтовете на организациите / институциите, които ги предлагат (41%) и ... близки / роднини / познати (над 30%). Дори популярните социални мрежи са посочени от значително по-малко респонденти (14%).

Безспорно, откриването на дадена е-услуга чрез сайт на предлагачата я институция изисква повече време и усилия от страна на потребителя. Същото може да се оцени обаче като съществено затруднение, особено ако се отчете факта, че най-често гражданите се опитват да използват е-услуги чрез мобилно устройство. Получените данни сочат, че мнозинството от запитаните (91%) *използват интернет всеки ден*, а други 7% – няколко пъти седмично. Същият дял от анкетираните (91%) *използват смартфона си* за достъп до интернет всеки ден, докато честота на използване на други устройства с тази цел е значително по-малка.

Очевидно, липсва удобен/подходящ единен вход към предлаганите онлайн публични услуги и също така е очевидно, че предлагачите такива услуги не ги популяризират и не информират гражданите за наличието им. Най-вероятно и сайтовете на отделните организации и институции, предлагачи публични онлайн услуги, не са достатъчно пригодени за достъпване чрез мобилни устройства⁵.

⁵ Това твърдение напълно се потвърждава от „Доклад за наблюдението на достъпността на уеб сайтовете и мобилните приложения на организациите от общественния сектор, извършено през първия период на наблюдение в Република България“ (2021), достъпен на адрес <https://www.mtc.government.bg/bg/category/227/doklad-za-nablyudenieto-na-dostpnostta-na-ueb-saytovete-i-mobilnite-prilozheniya-na-organizaciite-ot-obschestveniya-sektor-izvrsheno-prez-prviya-period-na-nablyudenie-v-republika-blgariya> [последно отворено на 01.08.2022].

- След обработка на получените данни⁶ бяха установени следните фактори с най-силно влияние върху използването на е-услуги (степенувани по-долу от А до Г според регистрираната значимост):

(А) *Степен на удовлетворение от използвани е-услуги.* Колкото е по-високо удовлетворението от вече използвана е-услуга, толкова повече респондентите са склонни да използват и други е-услуги.

(Б) *Ниво на образование.* С нарастване на образователното ниво расте и склонността на респондентите да използват е-услуги.

(В) *Степен на подготвеност за използване на ИТ⁷ плюс влияние на ИТ* върху потребностите и ангажиментите на респондентите. Колкото по-подготвени за работа с ИТ са респондентите и колкото повече техните потребности и ангажименти са свързани с ИТ, толкова по-често са склонни да използват е-услуги.

(Г) *Причини за неизползване на е-услугите.* Колкото повече са причините и колкото по-значими за респондентите са тези причини, толкова е по-малко вероятно те да използват е-услуги.

3. Профили на потребителите на е-услуги

Една от целите на проучването по проект „Идентифициране на нагласите и оценките на гражданите за достъпа, качеството и използването на електронните публични услуги“ е да се опишат профилите на потребителите на е-услуги (по групи, за всяка услуга). След обстоен преглед и обработка на данните, включително извършването на дескриптивен, факторен, клъстерен и регресионен анализ, бяха идентифицирани спецификите на групата потребители на е-услуги и тези на групата на не-потребителите на е-услуги.

(А) Специфики на групата „потребители на е-услуги“

Групата на използващите онлайн достъпни е-услуги се отличава значимо по нивото на образование, свързаността на ангажиментите на лицата с активно използване на ИТ, наличието на предварителна подготовка/знания/умения за работа ИТ, използването на интернет всеки ден.

Активното използване на е-услуги от гражданите *не зависи* от техния пол, възраст и типа населено място, в което те живеят.

(Б) Специфики на групата „не-потребители на е-услуги“

Групата на не-използващите онлайн достъпни е-услуги се отличава значимо по следните характеристики:

⁶ Факторите са установени чрез проучвателен факторен анализ (EFA) с Varimax ротация и критична стойност за отнасяне към факторите от 0.35 (подходяща за размера на извадката).р

⁷ ИТ – информационни технологии.

- по възрастта (това са предимно 60 и над 60-годишна възраст или предимно учащи се, или предимно с основно/средно образование);
- по активността при онлайн пазаруване – в тази група попадат пазарувалите онлайн 1-2 пъти годишно (предимно с висше образование, работещи на трудов договор, на възраст 15-39 години).

Неизползването на е-услуги от гражданите *не зависи* от техния пол и типа населено място, в което те живеят.

Най-честите *причини за неизползване* на е-услуги са следните:

- не им е известно за наличие на е-услуги (предимно от Столицата);
- липсват нужните им е-услуги (предимно от Столицата);
- нямат нужната подготовка (самооценка);
- не разполагат с необходимите технически средства (очевидно само смартфонът не е достатъчен);
- изискванията за използване на е-услуги са много сложни;
- не разполагат с ПИК към НАП / нямат ПИК към НОИ / нямат квалифицирано удостоверение за квалифициран електронен подпис (КУКЕП) или квалифициран електронен подпис (КЕП).

Заключение

Като цяло, активността или пасивността на гражданите относно използването на публични онлайн достъпни е-услуги зависи от:

- достъпността на сайтовете, чрез които се използват е-услугите;
- експертно проектираният и реализиран програмно потребителски ориентиран информационен и функционален дизайн на услугите;
- политиката и мероприятията по популяризиране на налични / функциониращи е-услуги;
- съобразяване на информацията за е-услугите и условията за тяхното използване според потребителските нужди;
- устойчивостта на е-услугите и при промяна предприемане на действия за масово осведомяване;
- наличието на убедителни гаранции за надеждност и сигурност на е-услугите, за да се преодолее недоверието към защитата на личните данни и правата на потребителите.

При условие, че предлаганите е-услуги са коректно проектирани и са програмно реализирани според потребителските потребности, интересът към тях би нараснал. Обратно, пониженото качество (и на сайтовете за достъп, и на самите услуги) се отразява негативно върху използваемостта на е-услугите и напълно обяснимо такива е-услуги бележат скромна употреба от страна на потребителите (без разлика по пола, възрастта, занятието, населено място).

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. *Актуализирана стратегия за развитие на електронното управление в Р България 2019 – 2023.* (2019) Министерски съвет // Портал за обществени консултации. Достъпно на адрес: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?id=892> [последно отворено на 18.12.2022].
2. Божанов, Б. (2018) *Общински електронни услуги и защо никой не ги ползва.* Достъпно на адрес: <https://blog.bozho.net/blog/3167> [последно отворено на 18.12.2022].
3. *Доклад за наблюдението на достъпността на уеб сайтовете и мобилните приложения на организациите от общественя сектор, извършено пред първия период на наблюдение в Р България.* (2021) Държавна агенция „Електронно управление“. Достъпно на адрес: <https://www.mtc.government.bg/bg/category/227/doklad-za-nablyudenieto-na-dostupnostta-na-ueb-saytovete-i-mobilnite-prilozheniya-na-organizaciite-ot-obshtestveniya-sektor-izvursheno-prez-purviya-period-na-nablyudenie-v-republika-bulgariya> [последно отворено на 10 март 2022].
4. *Доклад за наблюдението на достъпността на уеб сайтовете и мобилните приложения на организациите от общественя сектор, извършено пред първия период на наблюдение в Р България.* (2021) Държавна агенция „Електронно управление“. Достъпно на адрес: <https://e-gov.bg/wps/portal/agency/strategies-policies/statistics/> [последно отворено на 10 март 2022].
5. *Статистика.* (2021) Държавната агенция „Електронно управление“. Достъпно на адрес: <https://e-gov.bg/wps/portal/agency/strategies-policies/statistics/> [последно отворено на 18.12.2022].
6. *Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България 2017 – 2030.* Министерски съвет // Портал за обществени консултации. Достъпно на адрес: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&id=1231> [последно отворено на 18.12.2022].
7. *Списък с услуги.* (2022) Интегрирана система за на държавната администрация // Административен регистър. Достъпно на адрес: <https://iisda.government.bg/adm-services/services> [последно отворено на 18.12.2022].
8. Jordan, J.P. and Troth, A.C. (2020). *Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations.* Australian Journal of management, Australian Journal of Management, Vol. 45(1) 3–14, Available at: <https://doi.org/10.1177/0312896219871976> [последно отворено на 18.12.2022].
9. Hair, J. F. Jr., C. B. William, J. B. Barry, and R. E. Anderson (2010). *Multivariate data analysis. A Global Perspective* (7th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice HallTM.

ДИГИТАЛНОТО РАЗДЕЛЕНИЕ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И БЪЛГАРИЯ: ПОСЛЕДИЦИ ЗА ИКОНОМИКАТА И ЗАЕТОСТТА

**Автор: гл.ас. д-р Моника Моралийска,
катедра „МИО и бизнес“, УНСС**

Abstract: The paper aims to explore the nature and state of the digital divide in the European Union and in which of its dimensions is it most significant. In the second place, the performance of Bulgaria in the digital field is analyzed according to basic indicators. The main reasons for the country's digital backwardness and its main expected consequences for the economy and employment are explored. For this purpose, data from Eurostat, the European Commission's index for the digital economy and society (DESI), as well as statistical data from the Bulgarian National Statistical Institute on the use of ICT in Bulgarian households and enterprises are used. Recommendations are made. The methodology includes: analysis and synthesis, induction and deduction, comparative analysis, statistical data analysis, analysis of the theoretical framework in the studies of the digital divide, and others.

1. Дигитално разделение – дефиниция и методология на изследването

Дигиталното разделение (digital divide) или дигиталната пропаст (digital gap) се определя като пропастта между тези, които имат, и тези, които нямат достъп до компютри и интернет. Основни слабости в изследването на дигиталното (цифровото) разделение са липсата на ясна концептуална дефиниция, теоретична рамка, интердисциплинарен подход, качествени и лонгитюдни изследвания по проблема и др.

Терминът „дигитално разделение“ се използва за определение на разликата, „пропастта“, която съществува между страните, както и вътре в тях, между хората с достъп до инструментите на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и знанията, до които ИКТ предоставят достъп, и тези без такъв достъп или умения (Cullen, 2001). То може да се

дължи на социално-икономически фактори, географски фактори, образователни фактори, фактори, произтичащи от особеностите на различни нагласи и поколения, както и на физически увреждания.

Разграничават се две форми на дигитално разделение – в рамките на една страна (вътрешно) и между страните (международно) (Cuervo and Menendez, 2006).

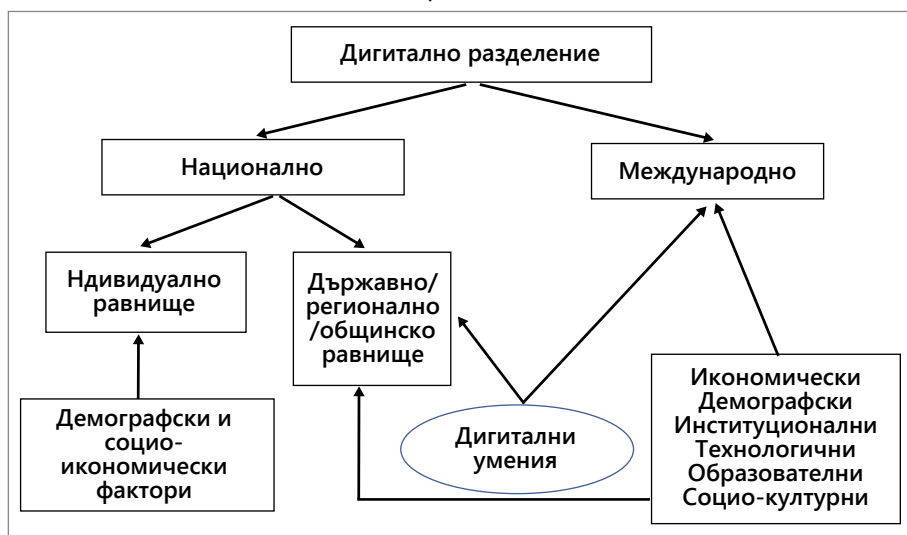
Терминът „дигитално разделение“ често предизвиква объркване. Според Gunkel (2003) това е дълбоко двусмислен термин в острата дихотомия, за която се отнася. Ван Дайк (2003, 2005) предупреждава за редица клопки на тази метафора. Първо, тя предполага просто разделение между две ясно разделени групи с голяма празнина между тях. Второ, тя предполага, че тази празнина (пропаст) е много трудна за преодоляване. Трето, тя внушава, че разделението е свързано с абсолютни неравенства между включените и изключените, докато в действителност повечето наблюдавани неравенства в достъпа до дигитални технологии са по-скоро относителни. Последната грешна конотация е предположението, че разделението е статично състояние, докато всъщност то непрекъснато се променя. И двамата изследователи подчертават, че терминът отразява някакъв вид технологичен детерминизъм и се свързва основно с получаване на физическия достъп до дигитални технологии.

Sorj (2008) определя пет фактора за дигиталното разделение, които определят нивото на равенство на достъпа до системите на информационните технологии: 1) наличието на физическа инфраструктура за пренос; 2) наличието на свързващо оборудване като компютър, модем и линия за достъп; 3) обучение за работа с компютри и интернет; 4) интелектуални способности и социално включване на потребителите (резултат от образователното и интелектуално ниво, професия и социална мрежа, което определя ефективното използване на информацията и нуждите на интернет комуникацията); 5) производството и използването на специфично адаптирано съдържание за нуждите на различните слоеве от населението. Докато първите два критерия се отнасят до пасивните измерения на достъпа до Интернет, последните три измерения определят области на потенциално активно усвояване и развитие. Започвайки от първото, всяко следващо ниво е предпоставка за следващото.

Maji и Laha (2021) представят концептуална рамка на дигиталното разделение (Фиг. 1) и подчертават ролята, която трябва да играят дигиталните

умения за смекчаване на базираното на достъп дигитално разделение. От гледна точка на търсенето и предлагането достъпът до ИКТ може да се разглежда като фактор от страна на предлагането, а дигиталните (ИКТ) умения са фактор от страна на търсенето. Двамата изследователи смятат, че може да се стимулира стесняване на базираното на достъп дигитално разделение (предлагане) чрез насърчаване на дигиталните умения (търсене).

Фигура 1: Концептуална рамка на ролята на дигиталните умения за стесняване на дигиталното разделение



Източник: Maji, S.K. and Laha, A., 2021

Настоящият доклад ползва данни от годишния Индекс за навлизане на дигиталните технологии в икономиката и обществото (Digital Economy and Society Index – DESI), който измерва напредъка на страните от ЕС в изграждане на дигитални икономики и общества и се основава на данни от Евростат, както и на специализирани проучвания. Той се ползва от държавите членки на ЕС за определяне на областите, в които се изискват целеви инвестиции и действия. Анализирани са и данни на НСИ за ползването на ИКТ в предприятията и домакинствата в България през последните години.

2. Европейски и национални цели в дигитализацията. Измерване на дигитализацията. Методология на индекса DESI

2.1 Краткосрочни и стратегически цели в дигитализацията

Като част от Механизма за възстановяване и устойчивост държавите членки на ЕС са поели ангажимент да изразходват поне 20% от средствата в своите планове за възстановяване и устойчивост за дигитализация. Държавите в ЕС трябва да работят за постигане на целите за 2030 г., определени в програмата „Път към цифровото десетилетие“ от 2021 г. (Табл. 1), като се предвижда механизъм за сътрудничество между институциите на ЕС и държавите членки за съвместно постигане на заявените амбиции.

Таблица 1: Цели на ЕС в областта на дигитализацията до 2030 г.

	Направление	Цели
1.	Население с дигитални умения и висококвалифицирани специалисти в дигиталните технологии	<ul style="list-style-type: none">➤ В допълнение към целта за основните дигитални умения, заложена в плана за действие в областта на европейския стълб на социалните права, да има 20 милиона специалисти по ИКТ на работа в ЕС, с тенденция към изравняване на броя на жените и мъжете.
2.	Сигурни и производителни устойчиви дигитални инфраструктури	<ul style="list-style-type: none">➤ До 2030 г. всички европейски домакинства да бъдат покрити от гигабитова мрежа и всички населени райони да бъдат покрити от 5G.➤ До 2030 г. производството на най-модерни и устойчиви полупроводници в Европа, включително процесори, да съставлява не по-малко от 20% от световното производство по стойност.➤ До 2030 г. в ЕС да бъдат разположени 10 000 неутрални по отношение на климата периферни възела¹ с висока степен на сигурност, разпределени по начин, който ще гарантира достъп до свързани с данни услуги с малко закъснение (няколко милисекунди), независимо къде се намират предприятията.➤ До 2025 г. Европа да разполага със своя първи компютър с квантово ускоряване, което ще ѝ позволи да заеме водеща позиция в областта на квантовите изчислителни технологии до 2030 г.

¹ „Периферен възел“ – компютър, който действа като портал за краен потребител, осигуряващ връзка с други възли при изчисления в клъстер, при което компонентите на дадена софтуерна система са разпределени между множество компютри.

3.	Дигитална (цифрова) трансформация на предприятията	<p>До 2030 г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 75% от европейските предприятия да са въвели използване на изчислителни услуги „в облак“, големи информационни масиви и изкуствен интелект; ➤ над 90% от европейските предприятия/ МСП да достигнат поне базово ниво на цифров интензитет²; ➤ Европа да разшири поточната линия за създаване на растящи иновативни фирми и да подобри достъпа им до финансиране, като постигне удвояване на броя на фирмите „еднорози“³ в Европа.
4.	Дигитализация на обществените услуги	<p>До 2030 г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 100% от основните обществени услуги да бъдат на разположение на европейските граждани и предприятия онлайн; ➤ 100% от европейските граждани да имат достъп до медицинските си досиета (електронни медицински картони); ➤ 80% от гражданите да използват решения за дигитална самоличност.

Източник: Европейска комисия, 2021

2.2 Измерване на дигитализацията. Методология на индекса DESI

Индексът за навлизането на дигиталните технологии в икономиката и обществото на Европейската комисия (Digital Economy and Society Index – DESI) за 2021 г. е базиран на данни за 2020 г. и представя състоянието на дигиталната икономика и общество през първата година от пандемията.

² Индексът за цифров интензитет (DII) измерва използването на различни дигитални технологии на ниво предприятие. Оценката по DII (0 – 12) на дадено предприятие се определя от това колко от избраните дигитални технологии използва. Базовото ниво на цифров интензитет отговаря на оценка 4 или по-висока.

³ „Еднорози“ тук включват както 1) реализирани „еднорози“, т.е. фирми, създадени след 1990 г., които са осъществили ППП или търговска продажба в размер над 1 млрд. щатски долара, така и 2) нереализирани „еднорози“, т.е. фирми, които са оценени на 1 млрд. щатски долара или повече последния път, когато са ползвали частно рисково финансиране (оценката не е била потвърдена чрез вторична сделка).

През 2021 г. индексът е коригиран, за да отрази двете основни политически инициативи в дигиталната област в ЕС през следващите години: Механизмът за възстановяване и устойчивост и Дигиталният компас за десетилетието (Европейска комисия, 2021). Докладите на DESI по държави вече включват обобщен преглед на дигиталните инвестиции и реформи в плановете за възстановяване и устойчивост на държавите членки. Индексът DESI през 2021 г. дава обща представа за състоянието на дигитализацията в Европа, вземайки за базова линия 2020 година и отразява дигиталните амбиции на държавите членки за следващите 6 години, както е изразено в техните планове за устойчивост. Структурата на DESI е променена и включва четири измерения на индекса, съответстващи на основните точки в Дигиталния компас – ширококолентова свързаност, дигитални умения, дигитализация на бизнеса и дигитални обществени услуги (Табл. 2), както и данни за сектора на ИКТ, разходите за научноизследователска и развойна дейност и средствата по програма Хоризонт 2020.

Таблица 2: Тежест на отделните измерения в индекса DESI

Измерение	Тегло
1. Човешки капитал	25%
2. Свързаност	25%
3. Интегриране на дигиталните технологии	25%
4. Дигитални обществени услуги	25%

Източник: *European Commission, 2021a*

От своя страна, всяко измерение включва по няколко показателя с различно тегло. Индикаторите, измерващи целите на Дигиталния компас за 2030 г., се считат за по-важни и поради това имат двойна тежест в рамките на своето измерение (Табл. 3).

Таблица 3: Тежест на отделните измерения в индекса DESI

Подизмерение	Тегло
1. Човешки капитал	
1a Интернет умения на потребителите	50%
1b Усъвършенствани умения и развитие	50%
2. Свързаност	
2a Фиксирана широколентова връзка	25%
2b Фиксирано широколентово покритие	25%
2c Мобилна широколентова връзка	40%
2d Цени на широколентов интернет	10%
3. Интегриране на дигиталните технологии	
3a Цифров интензитет	15%
3b Дигитални технологии за бизнеса	70%
3c Електронна търговия	15%
4. Дигитални обществени услуги	
4a Електронно правителство	100%

Източник: *European Commission, 2021a*

3. Дигитално разделение в ЕС. Представяне на България

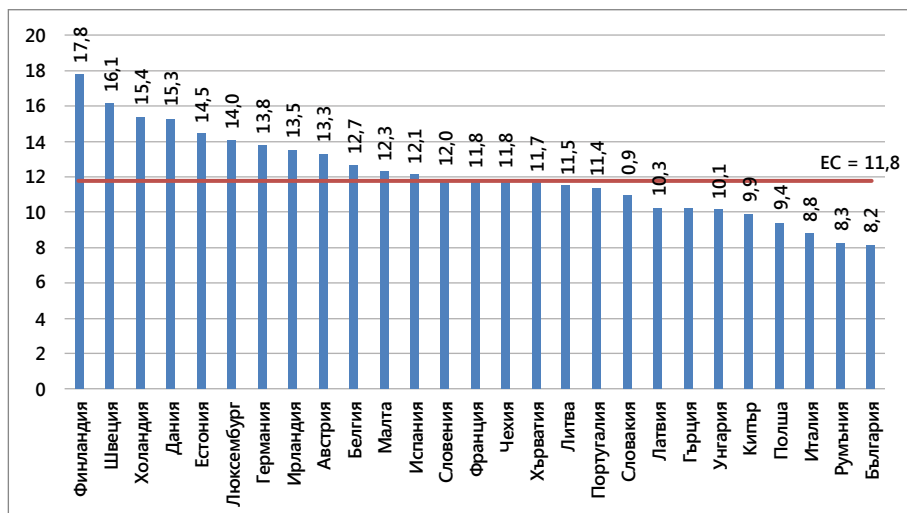
По данни за 2021 г. индексът DESI отбелязва напредък във всички държави членки на ЕС и всички измерения – човешки капитал, широколентова свързаност, интегриране на дигиталните технологии от предприятията и дигиталните обществени услуги. Всички страни напредват в областта на дигитализацията, но общата картина показва големи вариации между страните, въпреки известно сближаване. Разликата между първите по представяне в ЕС страни и тези с най-ниски резултати по отделните измерения на индекса се задържа много голяма – 2, 3 или дори 4 пъти.

През 2021 г. България се нарежда на 26-то предпоследно място (заедно с Гърция) в ЕС в Индекса за навлизане на дигиталните технологии в икономиката и обществото (DESI), последвана единствено от Румъния.

Следва анализ на резултатите по индекса DESI през 2021 г. по страни и измерения.

По отношение на показателя „Човешки капитал“ (Human Capital) е видно, че едва 56 % от хората в ЕС притежават поне основни дигитални умения (Фиг. 2).

Фигура 2: Сравнителен анализ на страните в ЕС по показател „Човешки капитал“



Източник: Авторска разработка по данни на European Commission, 2021b

По този показател равнището на България е най-ниското в ЕС – изразено като дял от населението, което има най-малко основни дигитални умения, стойността е 29%.

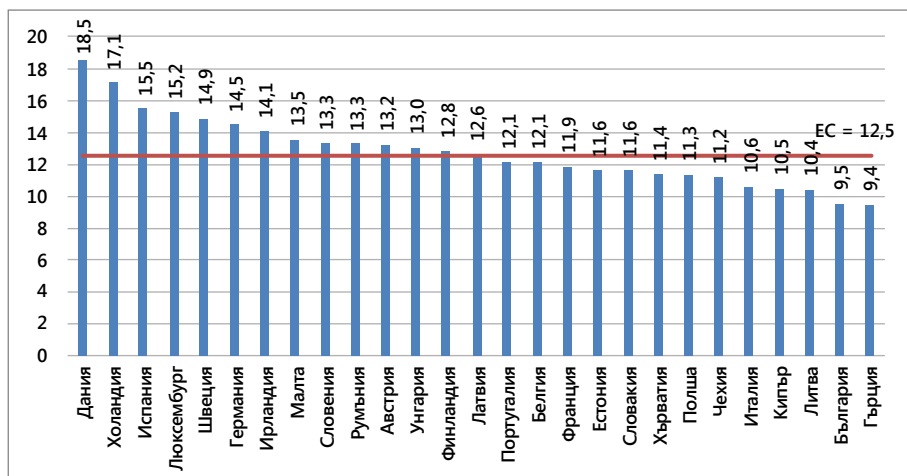
Различията между отделните държави са големи, като разликата между най-слабо и най-силно представящата се страна е над 2 пъти.

Що се отнася до дигиталните умения, през 2020 г. в ЕС има 8,4 милиона специалисти в областта на ИКТ, което бележи ръст, но над половината от предприятията в Съюза трудно намират да наемат такива (European Commission, 2021c).

Както стана ясно в предходната точка, целите на ЕС до 2030 г. на цифровото десетилетие са 80% от населението да има поне основни дигитални умения и в Съюза да има поне 20 милиона специалисти в областта на ИКТ.

По отношение на свързаността (Connectivity) Дания отбелязва най-висок резултат, а Гърция и България – най-нисък (Фиг. 3). Разликата в представянето им е над 2 пъти.

Фигура 3: Сравнителен анализ на страните в ЕС по показател „Свързаност“



Източник: Авторска разработка по данни на European Commission, 2021b

Като цяло в ЕС нараства използването на фиксиран широколентов достъп, което достига 77%, както и покритието на фиксираните мрежи с много голям капацитет (VHCN), които са на разположение за 59% от домакинствата в Съюза.

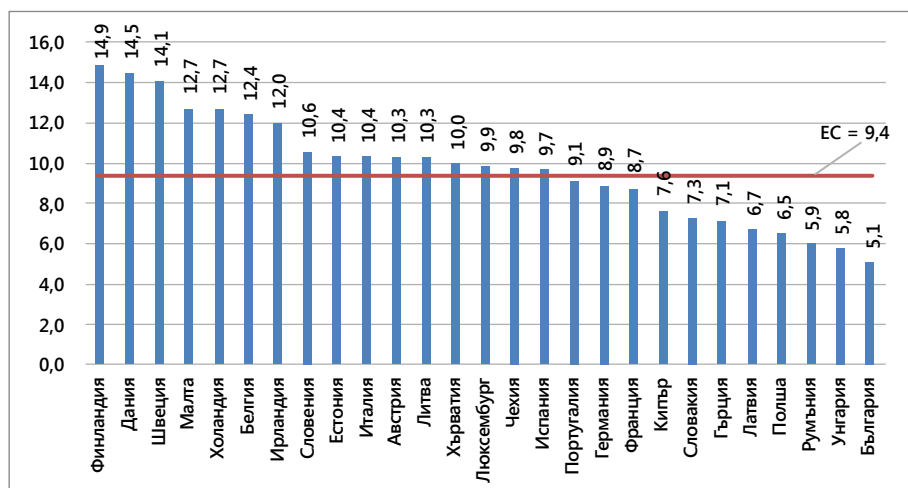
Както беше отбелязано, цифровото десетилетие на ЕС определя две цели в областта на широколентовата свързаност за 2030 г.: гигабитово покритие за всички домакинства и 5G във всички населени райони.

По отношение на интегрирането на дигиталните технологии (Integration of Digital Technologies) с най-добро представяне са Финландия, Дания и Швеция, а с най-слабо – България, Унгария и Румъния.

Дания и Финландия са единствените страни в ЕС, където процентът на предприятията с много висок ДИИ⁴ (т.е. притежаващи поне 10 от 12-те дигитални технологии) е над 5%, следвани от Белгия, Малта и Холандия с над 2%. За разлика от тях в България, Румъния, Латвия, Унгария и Кипър по-голямата част от бизнеса (над 50%) са направили малка инвестиция в дигитални технологии (имат много нисък ДИИ).

⁴ За пояснение на индекса за цифров интензитет на предприятията (ДИИ) вж. бележка под линия №2.

Фигура 4: Сравнителен анализ на страните в ЕС по показател „Интегриране на дигиталните технологии“

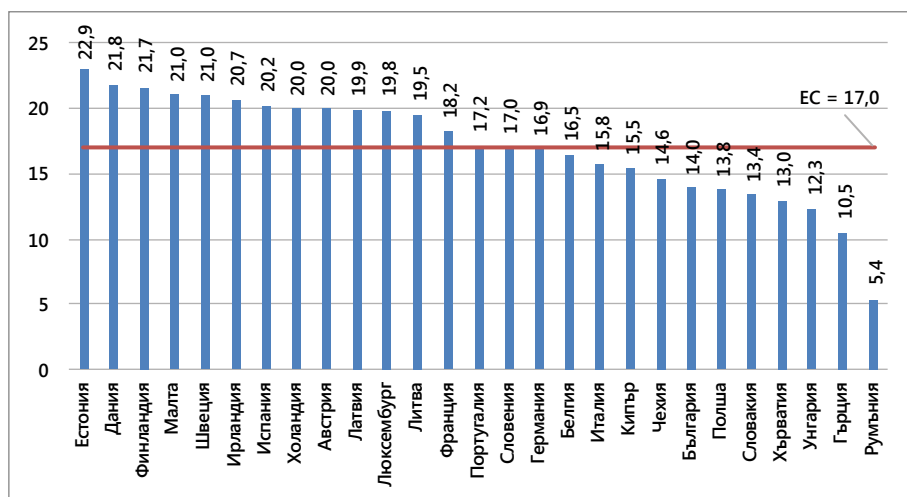


Източник: Авторска разработка по данни на European Commission, 2021b

Основно големите предприятия в ЕС използват дигиталните технологии – 80% от тях ползват ERP системи и 35% от тях са внедрили софтуер за изчисления в облак, докато това се наблюдава само при 48% и 25% от МСП. Настоящото състояние на внедряването на дигитални технологии е далеч от целите на цифровото десетилетие, където целта на ЕС за 2030 г. е 90% от МСП да имат поне основно равнище на цифров интензитет, а най-малко 75% от предприятията да използват модерни дигитални технологии.

По отношение на дигиталните обществени услуги (Digital public services) данните за ЕС през 2021 г. не показват значително увеличение на услугите за електронно управление. Тук разликата в представянето на държавите членки нараства до 4 пъти, като Естония е на първо място, а Румъния на последно. Това е и измерението, в което България се представя най-добре, изпреварвайки 6 други европейски страни (Фиг. 5).

Фигура 5: Сравнителен анализ на страните в ЕС по показател „Дигитални обществени услуги“



Източник: Авторска разработка по данни на European Commission, 2021b

Ефективното електронно правителство може да осигури голямо разнообразие от ползи, включително повече ефективност и спестявания както за правителствата, така и за бизнеса. Може също така да увеличи прозрачността и откритостта. Това измерение измерва както търсенето, така и предлагането на цифровите обществени услуги, както и отворените данни (European Commission, 2021c).

През първата година от пандемията няколко държави членки са изградили или подобрили дигитални платформи за предоставяне на повече услуги онлайн. Сравнителният анализ на електронното управление за 2021 г., който представлява проучване на гражданите в 36 европейски държави относно използването от тяхна страна на дигитални обществени услуги, показва, че повече от 8 от 10 правителствени услуги (81%) се предоставят онлайн, но по-малко от половината (43%) от тях се предоставят на чужденци в тези страни, поради езикови пречки и неприемане на чуждестранни документи за идентификация (European Commission, 2021d).

Дотук можем да заключим, че е налице силно изразено дигитално разделение в ЕС и в четирите измерения, като при всички се наблюдава голям

брой страни, които изостават значително от най-добре представящите се страни. Разликата между най-силното и най-слабото представяне по отделните измерения на индекса DESI са между 2 и 4 пъти. За постигане на посочените цели за дигитализацията държавите предвиждат минимум 20% от средствата в плановете си за възстановяване и устойчивост, но имайки предвид, че някои държави са отделили повече, може да се очаква, че различията между страните може не само да не намалеят, а допълнително да нараснат.

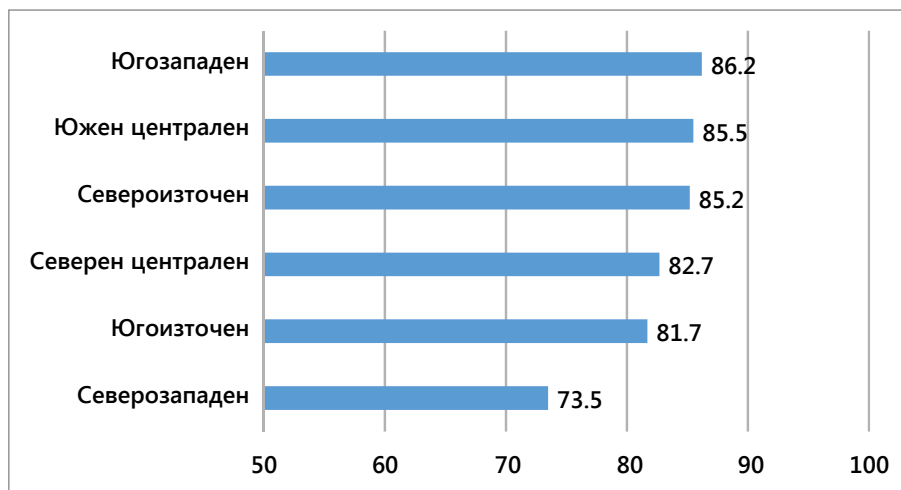
4. Причини за изоставането на България в дигиталната област

Съгласно методологията на Sorj (2008) първите два фактора за дигиталното разделение са наличието на физическа инфраструктура за пренос на интернет и наличието на свързващо оборудване като компютър, модем и линия за достъп.

По данни на НСИ достъпът до интернет на домакинствата в България през 2021 г. е 83,5% (Фиг. 6).

Навлизането на интернет по региони кореспондира на цялостното им икономическо и социално развитие. Най-слабо е в Северозападния регион, а най-силно – в Югозападния, въпреки че и там все още е далеч от пълното покритие. Следователно, препоръката тук се отнася до изграждане и осигуряване на покритие, и то с широколентов достъп, на цялата територия на страната.

Фигура 6: Достъп на домакинствата до интернет по региони, в%, 2021 г.



Източник: По данни на НСИ, 2022а

Положителна тенденция през последните години е нарастването на достъпа до интернет на домакинствата, особено на достъпа чрез по-бърза (широколентова) връзка.

През 2020 г. 78,6% от домакинствата имат достъп чрез фиксирана широколентова връзка (DSL, ADSL, VDSL, LAN, оптичен кабел, сателит, WiFi), а 3,6% – чрез мобилна широколентова връзка (чрез мобилната телефонна мрежа – поне 3G, чрез използване на SIM карта или флашка за мобилен интернет, мобилен телефон или смартфон, използван като точка за достъп) (НСИ, 2022а).

Фигура 7: Достъп на домакинствата до интернет по видове връзки, 2020 г.



Източник: По данни на НСИ, 2022а

След физическия достъп до свързаност и наличието на оборудване за нея сред населението, идват третият и четвъртият фактор, които са обучение за работа с компютри и интернет и интелектуалните способности и социално включване на потребителите, т.е. най-общо дигиталните умения на хората, наличието или липсата на мотивация сред тях да ползват интернет, както и степента на ефективното използване от тях на информацията и интернет комуникацията (Sorj, 2008).

По данни на DESI България значително изостава в измерението на дигиталните умения. През 2021 г. едва 29% от населението у нас притежава поне основни дигитални умения при стойност от 56% в ЕС. Над основни

дигитални умения имат едва 11% от българите при 31% в Съюза, а поне основни софтуерни умения имат 31% от хората в България при 58% от тези в ЕС. Тези показатели нареждат България на последно 27-о място в ЕС, като единствено по дял на жените в ИКТ (28% от всички ИКТ специалисти при 19% в ЕС) страната има лидерски позиции (Табл. 4).

Таблица 4: Дял (%) от населението в България с дигитални умения, 2021 г.*

	България			ЕС
	DESI, 2019 г.	DESI, 2020 г.	DESI, 2021 г.	DESI, 2021 г.
1a1 Поне основни умения в областта на цифровите технологии % от лицата	29 % 2017 г.	29 % 2019 г.	29 % 2019 г.	56 % 2019 г.
1a2 Цифрови умения над основните % от лицата	11 % 2017 г.	11 % 2019 г.	11 % 2019 г.	31 % 2019 г.
1a3 Най-малко основни софтуерни умения % от лицата	31 % 2017 г.	31 % 2019 г.	31 % 2019 г.	58 % 2019 г.
1b1 Специалисти по ИКТ % от заетите лица на възраст 15 – 74 години	3,3 % 2018 г.	3,1 % 2019 г.	3,3 % 2020 г.	4,3 % 2020 г.
1b2 Жени – специалисти по ИКТ % от специалистите по ИКТ	30 % 2018 г.	28 % 2019 г.	28 % 2020 г.	19 % 2020 г.
1b3 Предприятия, осигуряващи обучение по ИКТ % от предприятията	9 % 2018 г.	10 % 2019 г.	7 % 2020 г.	20 % 2020 г.
1b4 Абсолвенти по дисциплини в областта на ИКТ % от абсолвентите	3,7 % 2017 г.	3,8 % 2018 г.	4 % 2019 г.	3,9 % 2019 г.

Източник: European Commission, 2022b

По отношение на различните видове дигитални умения, данните са както следва:

Таблица 5: Дял (%) от населението в България с конкретни дигитални умения, 2021 г.*

	Дигитални умения	%
1	Копиране или преместване на файлове между папки, устройства или в облак	39,1
2	Сваляне или инсталиране на софтуер или приложения	25,0
3	Промяна на настройките на софтуер, приложение или устройство	18,8
4	Използване на софтуер за текстообработка	27,9
5	Създаване на файлове, съдържащи няколко елемента като текст, изображение, таблица, графика, анимация, звук	20,0
6	Използване на софтуер за електронни таблици	14,4
7	Редактиране на снимки, видео или аудио файлове	18,6
8	Писане на програмен код на език за програмиране	1,1

Заб.: Забележка: Данните се отнасят за последните 3 месеца.

Източник: НСИ, 2021

Наблюдава се подобрене при някои показатели, които са сравними през годините в данните на НСИ, като:

- Копиране или преместване на файлове между папки, устройства или в облак – от 39,1% през 2015 г. до 43,9% през 2021 г.;
- Използване на софтуер за текстообработка – от 27,9% през 2015 г. до 29,6% през 2021 г.;
- Използване на софтуер за електронни таблици – от 14,4% през 2015 г. до 15,6% през 2021 г. (НСИ, 2022а).

Приетият през април 2022 г. Национален план за възстановяване и устойчивост също констатира, че една от основните причини за забавянето на дигитализацията в България (наред с недостатъчните инвестиции в дигиталната инфраструктура и недостига на ИКТ специалисти) е ниското ниво на дигитални умения сред населението. Той също подчертава, че когнитивните способности на българските ученици поставят България на последно място в ЕС в проучването PISA на ОИСР и че само един университет в страната попада в първите 1000 на класацията QS Global World Rankings, като това илюстрира сравнително ниския капацитет на човешкия ресурс в страната за развитие на съвременни проекти и предприятия с интензивно използване на знания и с висока добавена стойност (Министерски съвет, 2022).

По отношение на мотивацията, статистическите данни на НСИ дават ясна представа за основните причини, поради които България изостава в навлизането на интернет в домакинствата. От тях може да се направят няколко значими извода, а именно:

- Основната причина на домакинствата да нямат интернет достъп не е материална, а е резултат от схващането, че няма нужда от интернет (не е полезен, интересен и др.). Тази причина има дял от 12,5% в причините, поради които домакинствата в България нямат интернет, въпреки че продължава да намалява през последните години (16,9% през 2013 г.)
- Липсата на умения за работа с интернет е втората по значимост причина домакинствата да не ползват такъв. Тук се наблюдава значителен напредък, тъй като делът на това основание през 2019 г. е 10,4%, докато през 2013 г. е 23,4%.
- Материалните и технически пречки за липса на интернет достъп са с несъществена и намаляваща значимост. През 2019 г. основанието, че „оборудването е твърде скъпо“ има тежест от 4,7% (16% през 2013 г.). Причината „разходите за достъп са твърде високи (телефон, абонамент и др.)“ има дял от 6,0% в основанията за липса на интернет (9,2% през 2013 г.), Фиг. 8.

Фигура 8: Причини домакинствата да нямат достъп до интернет, 2021 г.



Източник: НСИ, 2022а

Тези данни потвърждават изложеното твърдение от някои изследователи, че именно придобиването на мотивация за използване на компютър и интернет връзка е първата стъпка за получаване на достъп до дигиталните технологии. Van Dijk (2008) заключава, че в дигиталното разделение има не само „нямащи“, но и „неискащи“. Част от него той обяснява с явлениято „технофобия“, което е безпокойство, съпътстващо появата на нова, може би плашеща технология, наблюдавана през 1980-те и началото на 90-те години на 20 в. сред голяма част от населението в Европа и САЩ.

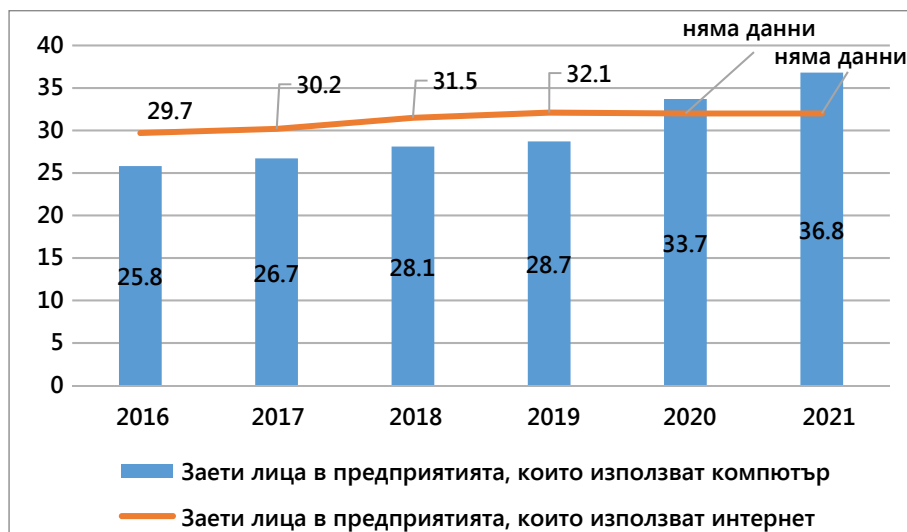
Основните причини за отказа от използване на компютри и свързване с интернет в неговите и други проучвания (например на Eurobarometer⁵) се свързват с: липса на нужда или значителни възможности за използване; липса на време или нехаресване; отхвърляне на медията (интернет и компютърните игри като „опасни“ медии); липса на финансови средства и липса на умения (Van Dijk, 2008).

Липсата на знания или умения са основна и много важна причина за по-ниския достъп до интернет сред домакинствата. В допълнение, наличието на достъп до интернет не е гаранция, че той ще бъде използван ефективно. Така например много млади хора са силно ангажирани с различни социални медии, но това не означава, че те имат знанията или уменията да използват интернет по смислен начин.

Друг важен аспект от общата ситуация на дигиталния напредък в България ни дава статистиката на НСИ за ИКТ в предприятията (Фиг. 9). Тя показва, че делът на предприятията в страната, в които трудещите се ползват компютър и интернет, се запазва относително нисък. По данни на НСИ едва около 37% от заетите в предприятията в България ползват компютър на работното си място, а по-малка част от тях (не повече от 1/3 през 2021 г.) използват интернет на работа.

⁵ В ЕС основна причина домакинствата да нямат достъп до интернет у дома през 2019 г. остава липсата на нужда или интерес (45% от домакинствата без достъп до интернет през 2019 г.), недостатъчни умения (45%), разходи за оборудване (25%) и високите разходи за интернет (23%). Липсата на подходящи умения е важен фактор, който възпира домакинствата да имат достъп до интернет у дома, както сама по себе си, така и защото тя ограничава осведомеността сред домакинствата за потенциалните ползи от дигитализацията (European Commission, 2021c).

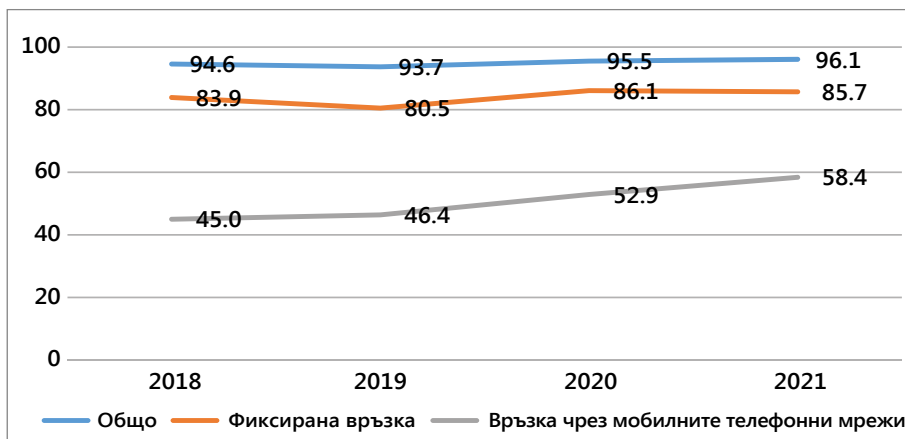
Фигура 9: Дял от заетите в предприятията в България (%), които използват компютър и интернет на работното си място



Източник: НСИ, 2022а

При показателя „Навлизане на интернет в българските предприятия“ ситуацията е доста по-добра. През 2021 г. този показател е 96,1%, като в големите предприятия (над 250 заети) навлизането на интернет е 100%. Над 85% от българските предприятия имат фиксирана интернет връзка, а над 58% от тях осъществяват такава чрез мобилните телефонни мрежи. Фиксираната интернет връзка е най-слабо разпространена сред малките предприятия (10 – 49 заети лица) – около 83%, в средните (50 – 249 заети лица) е над 94%, а в големите предприятия (250 и повече заети лица) е над 97% (Фиг. 10).

Фигура 10: Навлизане на интернет в българските предприятия, , 2021 г.



Източник: НСИ, 2022б

За използването на ИКТ в българските предприятия могат да се направят изводи от данните на НСИ относно: 1/ предприятия, които имат уебсайт; 2/ предприятия, които използват социални медии; 3/ предприятия, които използват платени компютърни услуги в облак и 4/ предприятия, които извършват анализ на „големи данни“ (Табл. 6).

Таблица 6: Данни за дела (%) на предприятията в България, които имат уебсайт, ползват социални медии, платени компютърни услуги в облак или извършват анализ на „големи данни“ (2016 – 2021 г.)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Предприятия, които имат уебсайт	50,7	50,8	51,1	50,7	52,0	51,9
Предприятия, които използват социални медии	31,7	34,4	n/a	33,8	n/a	38,9
Предприятия, които използват платени компютърни услуги в облак	6,7	8,0	8,3	n/a	10,9	12,8
Предприятия, които извършват анализ на „големи данни“ *	7,2	n/a	6,7	n/a	6,3	n/a

n/a – Няма данни

* Забележка: Данните се отнасят за календарната година преди изследването

Източник: НСИ, 2022б

По данни на НСИ през 2021 г. малко над половината (52%) от предприятията в България имат уебсайт, като разликата по вид предприятие е голяма. Над 87% от големите предприятия имат уебсайт, докато за средните този дял е 73%. За разлика от тях, по-малко от половината от малките предприятия (47%) имат интернет страница.

Предприятията, които ползват платени компютърни услуги в облак, са още по-малко. Най-много такива има в големите предприятия (над 44%), при 1/5 от средните предприятия (22%), а при малките делът е 1/10 (10%).

През 2021 г. само 39% от българските предприятия използват социални медии. При големите този дял е над 63%, при средните около 1/2, а при малките – около 1/3 от тях.

Най-слабо е представянето на предприятията в България при анализирането на „големи данни“, като делът на тези предприятия е само 6,3% през 2020 г., с тенденция към намаляване. През 2020 г. анализът на големи данни се практикува в 1/5 (21,4%) от големите предприятия в страната, в 1/10 от средните (10,7%) и в 1/20 (5,0%) от малките предприятия (НСИ, 2022б).

Слабото навлизане на ползването на компютър и интернет в българските предприятия закономерно се отразява на степента на дигитални умения сред населението на страната. Липсата на необходимост от такива на работното място, липсата на обучение по дигитални умения или като цяло липсата на достъп до компютър и интернет там не само не стимулира, а допълнително забавя процеса по навлизане на дигитализацията в икономиката и обществото като цяло. Това се отразява негативно не само върху изоставащите предприятия, неползващи дигитални технологии и интернет, които са неконкурентоспособни, така и на заетите в тях, които остават в капана на нискоквалифицирания труд и ниските трудови доходи. Определено трябва да се стимулират и подпомагат тези предприятия да въвеждат и внедряват в работата си дигиталните технологии, които съвременните методи на производство, бизнес и търговия налагат.

5. Последици от дигитализацията за икономиката и заетостта в България

Дигиталните технологии се превръщат в критични за участието на хората в процесите на образование, работа, здравеопазване, социални услуги, обществени услуги и търговски дейности. В този смисъл големият дял от населението, което е дигитално изключено (независимо дали заради липса на достъп до дигитални технологии и интернет, липса на ди-

гитални умения, или и двете) е сериозно предизвикателство пред нашето общество. Необходими са мерки към онези групи от българското население, които имат ограничен или никакъв достъп до дигитални технологии или нямат уменията или увереността да ги използват.

Изоставането на българските предприятия от дигитализацията със сигурност има негативно въздействие върху тяхната конкурентоспособност на международните пазари. Като цяло дигиталните технологии позволяват на бизнеса да спечели конкурентно предимство, да подобри своите услуги и продукти и да разшири своите пазари. Цифровата трансформация на бизнеса разкрива нови възможности и насърчава развитието на нови и надеждни технологии (European Commission, 2022a).

Тези ефекти се потвърждават от проучване, в което 70% от предприятията в България считат, че дигитализацията е от ключово значение за развитие на тяхната успешна дейност⁶ (Асоциация за индустриалния капитал в България, 2022).

Най-значителен дял от знания и умения за всички професии, които се отчитат като най-необходими, са в категорията „Грамотност, свързана с информация и данни“, която включва сърфиране, търсене и филтриране на данни, информация и дигитално съдържание, както и умения за управление и оценяване на данни. На второ място е безопасността с уменията за защита на личните данни, дигитални устройства и дигитално съдържание. Следват „Комуникация и сътрудничество чрез дигитални технологии“ и „Решаване на проблеми“. Като изключително важни умения, които трябва да притежават заетите лица, се посочват уменията за взаимодействие по дигитален път с колеги, партньори и други лица и организации, както и тези за споделяне на данни, информация и дигитално съдържание.

Най-важните преимущества, които предоставя дигитализацията, според предприятията са: развитието на високотехнологични производства, намаляване на разходите и сроковете за производство, постигане на по-висока производителност и качество на продукцията, повишаване на конкурентоспособността, формиране на високообразовани кадри и други. Те подчертават и очаквани ползи от дигитализацията като намаления стрес, напрежение и отговорност, усъвършенстване на организацията на

⁶ Според изследване на АИКБ, проведено сред 116 предприятия в България от 13 икономически дейности.

работа, бързата комуникация, по-бързото въвеждане на нови продукти и създаване на условия за устойчиво развитие⁷.

В проучване на Агенцията по заетостта относно очакваните потребности от работна сила работодателите в България поставят необходимостта от дигитална компетентност на трето място – с 7,0% от всички предпочитания (след общуването на роден език, посочено като умение от 28,9% от всички работодатели, и инициативност и предприемачество – с 17,4%). Същевременно, в същото проучване, специалистите в областта на ИКТ се нареждат на 6-о място като най-търсени специалисти, според броя на заявените потребности – 1764 на брой (Агенция по заетостта, 2022).

Същевременно, при прехода на българската икономика от ниско към по-високотехнологична се променят и нуждите на пазара на труда и все повече ще се засилва търсенето на дигиталните умения, които се превръщат в ключово професионално умение. Налице е необходимост страната ни да съсредоточи повече усилия върху подобряване качеството на работната сила (увеличаване на инвестициите в образование, при въвеждане на механизми за отразяване на нуждите на индустрията) и върху стимулиране на въвеждането на нови технологии, да внедряване на иновации и изграждане на капацитет за усвояване и адаптиране на чуждестранни технологии и знания (Костов, 2018).

Според Националния план за възстановяване и устойчивост на България, приет през 2022 г., дигиталният преход е добра възможност за повишаване на производителността, иновациите и заетостта. Той предразполага към благоприятни резултати в намаляването на неравенствата, съществуващи в обществото, като осигурява по-широк достъп до образование и култура и намалява териториалните различия. В него се подчертава необходимостта от разгръщането на мрежи с много голям капацитет, което да гарантира адекватна дигитална свързаност за всички, която пък е в основата на развитието на динамична и иновативна икономика. Акцентира се и върху необходимостта от осигуряване на по-добър достъп на предприятията в България до разнообразни, висококачествени и иновативни дигитални услуги.

⁷ Въпреки позитивните процеси, които дигитализацията ще насърчи, анкетираните предприятия посочват и сериозни рискове от нея като: липса на финансов ресурс за осъществяване на процесите на дигитализация, липса на квалифицирани кадри и създаване на зависимост от специалисти с определена квалификация, оскъпяване на производството, кибератаки, кражба на авторски права, интелектуална собственост и лични данни, и големи икономически щети при грешка (Асоциация за индустриалния капитал в България, 2022).

В тази връзка Планът предвижда мерки в областта на основното и висшето образование, ученето през целия живот, както и в активните мерки на пазара на труда. Планирана е подкрепа на българския бизнес в процеса на дигитална трансформация. Подчертава се нуждата от ускорение и финализиране на дигитализацията на публичните услуги и публичната администрация, включително на правосъдните системи, както и улесняване на онлайн взаимодействието с гражданите и предприятията (Министерски съвет, 2022).

Основните цели, заложи в Националния план за възстановяване и устойчивост на България в областта на дигитализацията, са:

- Делът от домакинствата с достъп до високоскоростна дигитална свързаност в България през 2025 г. да достигне 100%;
- Делът от населението с поне основни умения в областта на дигиталните технологии в България през 2025 г. да достигне до 50%;
- Делът на внедряване на дигитални технологии в предприятията (DESI) в България през 2025 г. да достигне 35%.

6. Основни изводи и препоръки

Изводите, които могат да се направят от настоящото изследване, са:

- България значително изостава в процеса на дигитализация в ЕС, като заема предпоследно място в цялостната класация и последните места по почти всички измерения на дигитализацията, включително и по дигитални умения. Над 2/3 от българското население няма дори основни дигитални умения, а само 1/10 от него е с дигитални умения над основните, което нарежда страната ни на последно място в ЕС.
- Сред основните мотиви на някои домакинства в България е нежеланието да се ползва интернет, което се счита за ненужно и необходимо. Неосъзнаването на възможностите на дигиталните технологии и умения за лично израстване и професионално развитие е нещо, към което могат да се насочат инвестиции и усилия, наравно с тези за обучение и образование, с цел по-нататъшното интегриране на тези групи в съвременното общество и пазар на труда.
- Наравно с домакинствата трябва да се полагат усилия на държавно равнище за инвестиции в широколентова инфраструктура, цялостно компютризиране и осигуряване на интернет достъп за българските малки и средни предприятия, които още не ползват въобще или масово компютри и интернет достъп. ИКТ, както и интернет

достъпа, са навлезли в много голяма степен в бизнеса и икономиката, а в момента все повече се ползват модерни дигитални технологии и се внедрява изкуствен интелект в помощ на индустрията и бизнеса. Същевременно, в България голяма част от предприятията все още нямат компютри, нямат присъствие в интернет пространството чрез страница и/или профил в социалните мрежи, чрез които биха могли да разширят пазарния си дял, да търсят бизнес партньори и друг вид бизнес информация, която би могла да им е от полза, а вероятно дори и не разбират пропуснатите ползи и загуба на конкурентоспособност от неползването на тези форми на бизнес комуникация. Още по-голямо изоставането е на българските предприятия при внедряването на модерни дигитални технологии за оптимизация на производствените и бизнес процеси.

- Често се приема, че дигиталното разделение ще изчезне с времето, тъй като все повече и повече хора ще израснат в дигиталната ера. Въпреки това, не бива да се очаква това да се случи някога от само себе си, особено сред най-уязвимите социални групи и тези с най-ниски доходи. Инфраструктурата на информационните и комуникационни технологии (ИКТ) би трябвало да е държавен приоритет, както и внедряването на бърз широколентов достъп в селските и отдалечени райони. Следователно, сред приоритетите на държавно ниво трябва да се поставят и усилията за преодоляване на продължаващото дигитално разделение в българското общество.

7. Заключение

Подобряването на цифровото приобщаване в България е необходимо за намаляване на дигитално разделение в страната и изоставането ѝ спрямо останалите страни в ЕС. То е от изключително значение както за развитието на модерна и конкурентоспособна икономика и бизнес, така и за интегрирането на всички българи в пазара на труда и в живота, където публичните услуги все повече се предоставят онлайн. Това изисква допълнителни инвестиции и усилия, за да се разберат но-добре различните нужди на дигитално изключените българи, както и за да се задоволи нуждата им от знания и умения с цел активното им участие във все по-дигиталните икономика и общество.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Агенция по заетостта, 2022. Проучване за потребностите от работна сила 2021 – 2. Available at: <https://www.az.government.bg/pages/prouchvane-potrebnosti-2021-2/> [последно отворено на 18.12.2022].
2. Асоциация за индустриалния капитал в България, 2022. 70% от предприятията считат, че дигитализацията е от ключово значение за развитие на успешна дейност. Available at: <https://bica-bg.org/70-от-предприятията-считат-че-дигитализ/> [последно отворено на 18.12.2022].
3. Европейска комисия, 2021. Съобщение на комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Цифров компас до 2030 г.: Европейският път за цифровото десетилетие. Брюксел, 9.3.2021, COM(2021) 118 final
4. Костов, Л., 2018. Индустрия 4.0 от гледна точка на синдикатите. Сборник „Индустрия 4.0 – предизвикателства и последици за икономическото и социалното развитие на България“, на Българска стопанска камара и фондация „Фридрих Еберт“. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sofia/14601.pdf> [последно свалено на 18.12.2022]
5. Министерски съвет, 2022. Национален план за възстановяване и устойчивост. Available at: <https://www.nextgeneration.bg/14> [последно отворено на 18.12.2022].
6. НСИ, 2022а. Използване на ИКТ в домакинствата. Available at: <https://nsi.bg/bg/content/използване-на-икт-в-домакинствата> [последно отворено на 18.12.2022].
7. НСИ, 2022б. Използване на ИКТ в предприятията. Available at: <https://nsi.bg/bg/content/2841/използване-на-икт-в-предприятията> [последно отворено на 18.12.2022].
8. НСИ, 2021. Лица, притежаващи дигитални умения. Available at: <https://www.nsi.bg/bg/content/2826/лица-притежаващи-цифрови-умения> [последно отворено на 18.12.2022].
9. Cullen, R., 2001. Addressing the digital divide, Online Information Review, Vol. 25 No. 5, pp. 311-320. <https://doi.org/10.1108/14684520110410517> [последно отворено на 18.12.2022].
10. Cuervo, M.R.V. and Menendez, A.J.L. (2006), „A multivariate framework for the analysis of the digital divide: evidence for the European Union-15“, Information and Management, Vol. 43 No. 6, pp. 756-766.
11. European Commission, 2022а. Strategic Foresight Report 2021, COM (2021)750 final. Available at: https://ec.europa.eu/info/strategy/strategic-planning/strategic-foresight/2022-strategic-foresight-report_en [последно отворено на 18.12.2022].
12. European Commission, 2022б. Bulgaria in the Digital Economy and Society Index, Индекс за навлизането на дигиталните технологии в икономиката и обществото (DESI), 2021 г. България, Available at: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-bulgaria> [последно отворено на 18.12.2022].
13. European Commission, 2021а. Digital Economy and Society Index (DESI) 2021. DESI methodological note. Available at: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi> [последно отворено на 18.12.2022].

14. European Commission, 2021b. DESI components data. Available at: https://digital-agenda-data.eu/charts/desi-components#chart={%22indicator%22:%22desi-total%22,%22breakdown-group%22:%22desi_totals%22,%22unit-measure%22:%22pc-desi%22,%22time-period%22:%222021%22} [последно отворено на 18.12.2022].
15. European Commission, 2021c. Digital Economy and Society Index (DESI) 2021. Available at: Digital Economy and Society Index (DESI) 2021 | Shaping Europe's digital future (europa.eu) [последно отворено на 18.12.2022].
16. European Commission, 2021d. eGovernment Benchmark 2021. Entering a New Digital Government Era. Available at: eGovernment benchmark 2021 | Shaping Europe's digital future (europa.eu) [последно отворено на 18.12.2022].
17. Gunkel DJ, 2003. Second Thoughts: Toward a Critique of the Digital Divide. *New Media & Society*;5(4):499-522. doi:10.1177/146144480354003
18. Maji, S.K., Laha, A., 2021. The role of digital skill in mitigating digital divide: evidences from Asia-Pacific region, *Rajagiri Management Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-05-2021-0035> [последно отворено на 18.12.2022].
19. Sorj, B., 2008. Confronting inequality in the information society [online]. *The Dimensions of the Digital Divide*. pp. 44-57. ISBN 978-85-99662-48-9. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social
20. Van Dijk, J., 2003. A framework for digital divide research. *Electronic Journal of Communication/Revue de Communication Electronique*, 12(1). Available at: <https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/6849188/Volume+12+Numbers+1.pdf> [последно свалено на 18.12.2022].
21. Van Dijk, J. A. G. M., 2005. *The Deepening Divide: Inequality in the Information Society*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452229812> [последно отворено на 18.12.2022].
22. Van Dijk, J., 2008. *The Digital Divide in Europe*, Draft Chapter for *The Handbook of Internet Politics*, Routledge, London and New York. Available at: https://slidelegend.com/the-digital-divide-in-europe-jan-van-dijk-semantic-scholar_59ff4e811723dd36175612c4.html [последно отворено на 18.12.2022].

Четвърта част

НЕРАВЕНСТВА В ДОСТЪПА ДО ПАЗАРА НА ТРУДА ИЛИ ДО ПУБЛИЧНИ БЛАГА; НЕРАВЕНСТВА ОСНОВАНИ НА ПОЛ И ЕТНОС

ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА СМЕСЕНАТА ПУБЛИЧНО-ЧАСТНА СОБСТВЕНОСТ

**Автор: гл.ас. д-р Стоян Шаламанов,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

Abstract: Mixed (public-private) property is not much studied ownership regime. This is a type of property having its own specificities and therefore can be distinguished as an independent form, along with the other four classical forms of property (private, generally available, collective and state). Mixed property is a worthy alternative to private and public ones and can potentially neutralize some of their weaknesses. Thus it is worth exploring in the context of the emerging new wave of revision of liberal policies and considering the search for compromise solutions counting public interests and smoothing the fluctuations of the economic cycle. Using the method of economic synthesis, based on the results of various foreign studies on mixed public-private property, conclusions will be drawn about the typical features and advantages of this intermediate form of ownership.

Формите на собственост могат да създават различни стимули за индивидите. Те се обособяват според различните титуляри на правата на

собственост. Промяната в тези стимули може да повлияе върху икономическото поведение на участниците в стопанския живот, оттук върху функционирането на икономическата система на макроравнище.

Формите на собственост могат да се систематизират на:

- **класически режими на собственост:**
- обща (свободно достъпна) собственост;
- колективна (общинска) собственост;
- частна собственост;
- държавна собственост.
- **междинни режими на собственост:**
 - смесена публично-частна собственост;
 - анти-общодостъпна собственост;
 - акционерна собственост.

Общата (свободно достъпна) собственост представлява ситуация, при която нито един икономически агент не притежава правото на владение на даден ограничен ресурс. Достъпът до такава собственост е свободен за всеки и никой не може да бъде изключен от използване на ресурса. Властва народният принцип от обичайното право: „кой преварил, той заварил“, т.е. възползва се първият по време.

Общодостъпна собственост възниква, когато даден ресурс не е ограничен или когато разходите по установяването и защитата на индивидуални права на собственост са по-големи, отколкото изгодите от създаването на такива права. Природата на стимулите при общата собственост води до опасност от прекомерна експлоатация: изтощаване на почвите, намаляване на рибните запаси и др.

Рационално мислещият икономически агент ще се стреми да максимизира своята изгода. Той смята, че е напълно разумно да добави още една крава към своето стадо, след като пашата ѝ няма да му струва нищо. Но точно така разсъждават всички скотовъдци, което създава външни ефекти – разточителни действия на скотовъдци, ползващи свободно достъпно пасище (Hardin, G., 1968). При отсъствие на пазарна цена на ресурса, която да отрази търсенето и предлагането му, той не може да бъде използван в достатъчна степен от лицата, за които би имал най-висока полезност (стойност). Ценността на ресурсите, намиращи се в обща собственост, намалява с времето. „Крушите на общото дърво никога не узряват“.

Колективната (общинска) собственост може да се определи като родствена на държавната собственост. Най-общо казано тя се наблюдава, когато дадено общество владее един ресурс, не допуска външни агенти до него и контролира използването му между вътрешните членове. Колективната собственост може да се определи също като обща собственост с ограничен достъп. От обхвата на собствениците се изключват всички хора извън дадената група.

Строгий контрол предотвратява прекомерното използване на ресурса, а съвместните инвестиции позволяват да се поддържа ресурса в добро състояние. Нужно е да се реши проблемът с изключването на достъпа на външни лица до обекта на собственост, създадените правила в това отношение понякога не могат да решат проблема с гратисчиите.

Обаче, когато никой член на групата не притежава изключителни права върху дохода, а последният се разпределя по равно, то е възможно да възникне у някои съсобственици демотивация за поддържане на собствеността, разчитайки на другите. Може да се направи изводът, че при колективната собственост е много важна съгласуваността между правилата за разпределение на ползите и правилата за разпределение на разходите.

Частната собственост се явява основен институт на пазарната икономика. При нея правото на собственост е изключително, но не и неограничено. Високата степен на изключителност, присъща на частната собственост, осигурява най-тясна връзка между решенията и резултатите, което има две поведенчески последствия. На първо място, изключителността върху плодовете от дадена собственост (*usus fructus*) предполага, че върху собственика падат всички положителни и отрицателни последствия от неговото стопанисване. Това е важен икономически стимул, който подтиква към рационални решения и като следствие води до повишаване благосъстоянието на обществото.

На второ място, изключителността върху правото на отчуждаване означава, че в процеса на обмяна, вещта ще попадне в този стопански агент, който предложи най-висока цена (т.е. за когото вещта би донесла максимална полезност). Това обезпечава ефективното преразпределение на ресурсите: от по-ниско производително приложение към по-високо производително.

Изследванията обаче доказват, че положителното въздействие на частна собственост върху икономическите резултати може да се случи

само в подходяща институционална среда със съответните правни норми, осигуряваща сключването и изпълнението на справедливи договори, защитата на акционерите и кредиторите, адекватна банкова система, функциониращи съдилища по несъстоятелност, надзор на капиталовия пазар и т.н. (Tichá, Michaela, 2012).

Държавната собственост се управлява от бюрокрацията, а нейното контролиране е сложно. Обикновено процедурите по приемане на решения по оперативното управление на държавните активи е сложно, понякога тези решения силно зависят от съотношението на политическите сили. За чиновниците е възможно да се появят възможности за нарушаване на формалните правила, регулиращи достъпа до ресурса и да се създаде институтът на административния пазар.

Относно мотивацията може да се даде пример, как едно и също лице, ако действа като частник, би се разпореждало със собственото си имущество, отчитайки всички фактори – и разходи, и ползи от решенията си, защото негативите и пасивите ще са пряко за негова сметка. Същото лице би постъпило по друг начин, ако се разпорежда с държавна собственост. В този случай предимствата и недостатъците от решенията му няма да го засягат пряко, оттук той няма да се стреми да отчита в дълбочина всички фактори, както би сторил в качеството си на частник.

Акционерната собственост се разглежда в някои литературни източници като „имитираща“ държавната или общинската собственост. В някои американски публични компании броят на акционерите е по-голям от средно голяма община, дори от някои държави. Тези двойни стандарти при разглеждане на собствеността нямат сериозно обяснение. Защо фермерите в една община ще експлоатират общата собственост по-зле, отколкото инвеститорите в едно акционерно дружество?

Частна или държавна собственост – сравнителен анализ, предимства и недостатъци

Съществува голямо разнообразие от варианти за организация на националната икономика по отношение на собствеността. Конституцията на една държава може да моделира правата на собственост по следните начини (Wu, Yu-Shan, 1991):

- Организация, при която държавната собственост е с държавен контрол, е известна като командна икономика;
- Държавна собственост без държавен контрол е идеалът на пазарния социализъм;
- Частна собственост с държавен контрол е държавен капитализъм;
- Частна собственост без държавен контрол е „лесе-фер“ капитализъм.

Например икономическата реформа в Китай през 1984 – 1989 г. е довела страната най-близко до определението за пазарния социализъм, отколкото до всеки друг режим. Това се извършва чрез отделяне на собствеността и контрола и прехвърляне на последния върху ползвателите на собственост, или с други думи „маркетингизация“ без приватизация. (Wu, Yu-Shan, 1991).

Според общото схващане раздържавяването при липсата на засилен контрол в определени отрасли може да доведе до катастрофални последици. А в много случаи теорията на транзакционните разходи ни заставя да си зададем въпроса: дали разходите по контрол на един сектор не са по-големи, отколкото преимуществата от частното му стопанисване?! Едно по-задълбочено изследване на тази материя вероятно ще може да изведе и интересни корелации между режима на собственост и риска от фалит във финансовия сектор. Ако се докаже, че по-стабилни са държавните или тези със смесена (публично-частна) собственост финансови или други институции, то дали би могло да се сравни възвръщаемостта на капитала на дружествата с държавно участие, които по правило поемат по-малък риск, спрямо възвръщаемостта на капитала на частните дружества. Само че възвръщаемостта на частните трябва да отрази разходите за контрол върху тях от страна на публичната администрация. Също така и загубите от кризите, в това число разходите на обществото за стабилизиране, понякога изразено в национализация на нежизнеспособните предприятия и не на последно място транзакционните разходи по администрирането на цялата тази дейност. Дали подобно сравнение няма да е в полза на държавните институции в някои отрасли на икономиката. Така ще може да се даде и отговор: кое е по-оправдано от икономическа гледна точка – стабилност или бърз и несигурен растеж в дадени сектори на икономиката.

Подобен анализ би подпомогнал създаването на стандарти за най-ефективни режими на собственост по отрасли и пазарни структури. Прави впе-

чатление, че много страни, в това число и такива с развита пазарна икономика, предпочитат да задържат в държавна собственост естествените монополи и други компании с ключови социални и обществено-икономически функции. Например такива, които доставят основни междинни стоки за индустрията като петрол, газ и електроенергия, или пък такива с решаваща социална значимост – като образование, здравеопазване, транспорт и др. Създаването на подобни стандарти за режимите на собственост би подпомогнало установяването на баланс между двете икономически власти – на държавата и на частния сектор. Този баланс може да осигурява икономическата ефективност при спазване на основните социални права на обществото. Не бива да се пропуска, че липсата на частния корпоративен интерес при основните – крупномащабни производители, гарантира в по-голяма степен и върховенството на закона в дадена страна.

Част от англо-американските автори са склонни да приравнят държавната, общинската и едрата корпоративна собственост към колективната собственост. Р. Познер прибавя към тях дори случаите на обикновена съсобственост (Познер, Р.А., 2004). Извисяването на индивидуализма и заклеяването на всичко колективно, в т.ч. и фирмите, изглежда странно. Наистина акционерната собственост се разглежда в някои литературни източници като „имитираща“ държавната или общинската собственост.

В корпорациите се наблюдават същите негативи като при управлението на държавната собственост. Дори в някои отношения при държавната собственост контролът е значително по-завишен, като цяло публичният административен апарат е много по-сложен и ако е акуратно изграден, то трите власти помежду си трябва да се контролират, същевременно имаме и т.нар. четвърта власт (медииите), която особено ревностно следи действията на правителството. Във всички форми на колективна собственост ще съществува стремежа у даден участник да минимизира приноса си и да максимизира ползите си.

На основните **аргументи на либералните икономисти в полза на частната собственост** могат да се изкажат възражения:

1. Относно поощряването към по-разумно управление на имуществото. Вече посочихме по-горе, че този ефект може да настъпи само при еднолична собственост, която като цяло е изключение в производствения сектор на съвременните икономики.

2. Относно повишаването на ефективността на използване на ресурса. Ако приемем, че разумно се управлява само едноличната собственост, т.е. при едноличен собственик има най-висока полезност от единица собственост, то при едноличната собственост могат да се забележат други недостатъци, а именно по отношение на ефективността. При колективната собственост са възможни съществени икономии от мащаба. Ако вместо къща, построим блок, то големият блок ще донесе икономии от мащаба и от използваната земя, и при изграждането му, и при експлоатацията му, дори при отоплението му. Този сценарий е по-ефективен за обществото като цяло.
3. Относно стремежа за съхраняване на ресурсите за бъдеще време. Могат да се дадат възражения и тук. Държавното стопанисване и експлоатиране на българските планини преди перестройката доведе до тяхното залесяване с гори, сега тези гори се изсичат и то усилено, без да се мисли за тяхното съхранение, а напротив, да се добие и реализира колкото се може повече преди държавата да засили регулацията.
4. Относно стремежа за оползотворяване на своите ресурси в интерес на други лица (напр. отдаване под наем на излишно имущество). Възраженията тук са свързани с едно просто икономическо правило, а именно предлагането на труд. В един момент ефектът на заместването се изтласква от ефекта на дохода, много заможни хора не биха си направили труда да отдадат свое имущество под наем или друго. Това би ангажирало тяхно свободно време, което те ценят по-високо.

Разбира се могат да се дадат много сравнителни примери между предприятия държавна и частна собственост, които са в полза на частните. Повечето **държавни предприятия поддържат** по-големи мощности и по-ниски цени на продукцията си, но за сметка на това изразходват повече ресурси за строителството на сгради, използват по-капиталоемки технологии, имат по-високи оперативни разходи, по-бавно реагират на промяна в търсенето, поддържат малък асортимент, бавно усвояват нови технологии, поддържат закостеняла и голяма администрация. (De Alessi, L., 1980).

Могат да се посочат и още обективни **бариири пред приватизацията**. Тя води след себе си ръст на разходите по изграждане и поддръжка на

акуратна данъчна система, високи разходи по контрол и регулиране и в крайна сметка и сериозна социална съпротива. Понякога тези разходи не са въобще пренебрежими и е резонно да се задава въпроса дали те не превишават ползите от либерализацията. Т.е. транзакционните разходи и загубите за обществото съвсем реално могат да се окажат по-високи при частната собственост.

В този контекст възниква един въпрос. Защо не се търсят решения за подобряване на ефективността на държавните предприятия, в т.ч. и междинни алтернативи? В литературата се разглеждат бегло подобни варианти. Липсва обстойно разглеждане на смесената собственост. Много често ръководителите на държавни предприятия се назначават на политически принцип, без те да имат нужната квалификация. Това е един от вариантите на политическа корупция. Много често се назначават лица свързани с частния бизнес, които умишлено саботират дейността на държавното дружество в полза на частни конкурентни интереси. Но какво би се случило, ако дадено дружество (като например БДЖ) се постави в състояние на смесена собственост. Например приватизират се 50% от капитала и правото частният инвеститор да определя мениджмънта?! Неминуемо съществуват рискове, включително от източване на предприятието, но срещу това стоят уставът на дружеството, който може да се определи още с приватизационния договор, и 50% блокираща квота в общото събрание на акционерите.

Възможностите на смесената публично-частна собственост

Този вид собственост има своя специфика и затова може да се обособи и като самостоятелна форма, наред с останалите четири класически форми на собственост (частна, общодостъпна, колективна и държавна). Смесената собственост най-често се конструира по пътя на частичната приватизация, когато част от капитала на едно държавно дружество се продаде на частен инвеститор, или обратното, част от капитала на частно дружество се придобие от държавната или общинска администрация. Разбира се има и случаи, когато целево – за постигането на някакъв конкретен резултат, се учредява юридическо лице със смесено участие между частна и публична страна. Последните именно случаи могат да се отнесат към публично-частното партньорство (ПЧП). Основната разлика

между смесената собственост и ПЧП е, че първата може да не се конституира единствено за извършването на дейност в обществен интерес, а може да преследва чисто търговски интерес. С други думи, смесената собственост има по-широко приложение.

Световната банка разглежда този вид партньорство като удачен избор при изпълнение на проекти в областта на осигуряването с публични блага. То се нарича още Джойнт вентчър, съвместни предприятия или партньорства със смесен капитал.

Предимствата на тази форма на собственост, които Световната банка отбелязва, са (The World Bank, 2017):

- публичната страна може да упражнява контрол в Съвета на директорите и на ниво акционери;
- прозрачност (Съветът има достъп до финансовите отчети);
- обществено одобрение – това не е приватизация или частно предоставяне на публична услуга;
- устойчивост – дори ако частните партньори се променят, предоставянето на услугата е непрекъснато;
- дял от печалбата.

Предупреждава се, че публичната страна може да постигне някои от тези предимства с много по-малко дялово участие, ако дружеството е правилно конституирано.

В контрапункт недостатъците на публично-частното партньорство, които могат да се посочат, са (The World Bank, 2017):

- вграден конфликт на интереси;
- частната страна може да предприеме опортюнистично поведение към източване на дружеството. Например: да осигурява поръчки на подизпълнители, за които да остава печалбата от дейността. Като противодействие на това публичната страна трябва да контролира сключването на договорите с подизпълнители. От друга страна, частната компания може да инициира разпродажба или прехвърляне на активи (в т.ч. и чрез апортиране) на съвместната компания. Срещу това конституиращият документ и блокиращата квота на публичния участник трябва да осигуряват защита.
- възникване на данъчни и счетоводни възможности за източване на дружеството.

Миноритарните акционери (например публичният съсобственик) могат да бъдат защитени, запазвайки различни права за себе си, като например (The World Bank, 2017):

- право да назначи един или повече членове на борда;
- право на вето при подписване на договори;
- право на вето при решенията за разпределяне на дивиденди;
- право на вето върху промяна на конституиращите документи;
- право на вето за издаване на допълнителни акции или други промени в дяловото участие в компанията.

Смесената собственост може да се обособи като самостоятелен режим на собственост със свои предимства, готов да предостави алтернативни консенсусни решения при сблъсъка между идеологиите на частната и държавната собственост. Приватизацията не е единствената алтернатива на публичната собственост. Съсобствеността под формата на частична приватизация също може да бъде оптимална, тъй като тя намалява недостатъците на публичната собственост, при която стимулите за подобряване на качеството са слаби или пък разходите са прекомерни, и от приватизацията, където пък стимулите за намаляване на разходите са прекомерни и понякога в разрез с обществения интерес (Schmitz, Patrick W., 2000).

Опитът в **Индия** е адекватен в това отношение. Резултатите от частичната приватизация показват нарастване на рентабилността, производителността на труда, както и разходите за инвестиции след частичната приватизация. На първото 10-процентно намаляване на държавната собственост се открива увеличение на печалбата с 13% и на производителността на труда с 8%. На второто 10-процентно намаляване на държавната собственост – с 10% печалбата и 5% производителността на труда са нагоре. **Подобренията в производителността не са придружени от съкращения на персонала** (Gupta, Nandini, 2005).

Теорията „принципал – агент“ показва, че частичната приватизация следва да доведе до силни управленски стимули чрез подобряване на информационните потоци. Първо, защото представянето на фирмите вече е публично и мениджърите са мотивирани, те могат да използват успеха на частично приватизираната фирма за по-нататъшно развитие в кариерата. Второ, възможността за изява на управленските таланти може да привлече в тези фирми по-добри мениджъри (Perotti, E., 1995).

Според данни от **Китай**: пълната приватизация причинява най-високите подобрения в производителността на труда, но и загуба на работни места. За разлика от тях, резултатите от частична приватизация са особено впечатляващи с това, че се намират доказателства за повишаване на производителността на труда, създаване на работни места и подобряване на работните заплати (Amess, K., Du, Jun and Girma, S., 2009). През 1993 г. в Китай се провежда частична приватизация като разпродажба на миноритарни дялове в държавни предприятия на частни лица. На този начален етап продажбата на по-голямата част от контролния пакет акции на частни инвеститори е забранено. Впоследствие лозунгът се променя на „запази големите, освободи малките“ и се извършва по-мощно реструктуриране на собствеността на предприятията. Констатациите са, че частичната приватизация подобрява пазарната дисциплина и производителността на труда, като същевременно осигурява подобрения в благосъстоянието. Резултатите показват, че правителствата имат възможност да получат по-широка подкрепа за програма, предвиждаща частична, а не пълна приватизация (Jefferson, G.H. and Su, J., 2006). Такива данни имаме и от Литва и Латвия. Установява се, че най-ефективните компании в двете страни са относително малките частни и смесените публично-частни предприятия (Dawson, C. A. 2001).

Изследване, проведено през 2015 г., установява, че частните фирми постигат по-високи резултати в страни с по-добри регулаторни и правни рамки. Частичната приватизация може да бъде добра алтернатива в страни със слаби институции. Колкото по-силни са икономическите и публичните институции, толкова по-вероятно е приватизираните фирми да процъфтяват и да допринасят за икономическия растеж (Marcelin, I., Ike, M., 2015).

В българската практика смесената публично-частна собственост не е нещо ново. За съжаление тя се свързва в много случаи с негативни последици за държавата и публичния интерес, като например източване на смесеното дружество, в което държавата е апортирала свои имоти, от частния съдружник. Въпреки това в списъка на търговски дружества с държавно участие в капитала, при приватизацията на които се допуска плащане с непарични платежни средства на Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол фигурират 1446 дружества с различен процент държавно участие, а в списъка на обявените за приватизация

фигурират още 1619 дружества с под 50% държавно участие, както и още не малко с над 50% държавно участие. Заслужава внимание едно дружество от последната група – тези с над 50% държавно участие – „Слънчев бряг“ АД. 75% от капитала на дружеството са държавни чрез Министерство на туризма. Останалият капитал практически свободно може да се търгува на Българска фондова борса, защото дружеството е публично. Акциите му държат сравнително постоянна цена между 3 и 5 лева за акция от 2009 година насам. До 2007 година включително дружеството редовно изплаща дивидент на акционерите. Дружеството се занимава с поддръжката на общата инфраструктура на най-големия български курорт, в това число поддържане на пътища и алеи, ВиК и канализационни услуги, озеленяване, охрана и реклама.

Безпристрастността и обективността ни задължава да изведем извод, че е невъзможно да се дадат универсални препоръки и да се фаворизира една форма на собственост за сметка на друга, а всеки казус трябва да се преценява индивидуално. Смесената собственост се явява достойна алтернатива на останалите форми на собственост и освен това крие потенциал да неутрализира някои от слабостите им. Този потенциал би било полезно да продължи да се изследва в контекста на зараждащата се нова вълна на ревизия на либералните политики и търсенето на компромисни решения, отчитащи и обществените интереси и изглаждащи колебанията на икономическия цикъл.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Познер, Р.А., (2004) Экономический анализ права, т. I, Академическая школа, Санкт Петербург, с. 105.
2. Amess, Kevin and Du, Jun and Girma, Sourafel, (2009) Full and Partial Privatization in China: The Labor Consequences. Nottingham University Business School Research Paper No. 2009-17.
3. Dawson, Cheryl A. (2001) Enterprises and Institutions in Transition Economies: Ownership/Control Structures, Efficiency and Equity in Lithuanian and Latvian Enterprises, Dissertation, University of Denver, pp 453.
4. De Alessi, L., (1980) The economics of property rights: a review of evidence. -- „Research in Law and Economics“, v. 2, p. 27-40.
5. Gupta, Nandini, (2005) Partial Privatization and Firm Performance, The Journal of Finance, vol. LX, No. 2.
6. Marcelin, I., Ike, M., (2015) Privatization, financial development, property rights and growth, Journal of Banking & Finance 50, 528–546.
7. Hardin, Garrett, (1968) „The Tragedy of the Commons“, Science, December 13.
8. Jefferson, G. H. and Su, J. (2006), „Privatization and Restructuring in China: Evidence from Shareholding Ownership, 1995-2001“, Journal of Comparative Economics, 34(1), 146-166.
9. Perotti, E. (1995), „Credible privatization, American Economic Review“, 85, 847–859.
10. Schmitz, Patrick W. (2000) Partial Privatization and Incomplete Contracts: The Proper Scope of Government Reconsidered, University of Bonn, Adenauer allee 24–42, 53113 Bonn, Germany.
11. The World Bank, (2017) „Public-Private Partnership Legal Resource Center“, <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/> [последно отворено на 18.12.2022].
12. Tichá, Michaela, (2012) „State or Private Ownership? A Survey of Empirical Studies“, Review of Economic Perspectives – Národohospodárský obzor, vol. 12, ISSUE 2, pp. 120–144.
13. Wu, Yu-Shan, (1991) Leninist States and Property Rights: The Economic Reform in the PRC, University of California, Berkeley, pp 16.

ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА COVID ВЪРХУ НЕРАВЕНСТВОТО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ

Автор: д-р Стоянка Енева, ИССИО

Докладът е изготвен с подкрепата на Фондация Фридрих Еберт България и оригиналната версия на английски е публикувана на <https://bit.ly/3FuZOPT>.

Abstract: The present report analyses different aspects of the impact of the COVID-19 pandemic in Bulgaria in relation to gender inequalities and discrimination. It focuses on six key dimensions: labour market, poverty, health, education and childcare, gender-based violence and crisis response measures. Data from various sources was analysed, the main ones being the National Statistical Institute, Eurostat, Eurofound and the European Institute for Gender Equality (EIGE). The analysis shows a deepening of gender-based inequalities in the above-mentioned dimensions. The report suggests the need for policies for workplace protection against discrimination, for better public child care services and such that enable a more equal redistribution of childcare between parents. It urges for a fair redistribution of pandemic recovery funds, paying particular attention to the increased vulnerability of women, and to the intersection of inequalities such as gender, age and ethnicity.

Увод

България е една от особено тежко засегнатите от пандемията от COVID-19 страни в рамките на Европейския Съюз. Въпреки че при първата вълна на вируса нивата на разпространение и смъртност бяха сравнително ниски, последваха няколко много резки пика през есента на 2020 и 2021 г., които нанесоха особено тежък удар на страната, както в здравно, така и в икономическо и социално отношение.

Контекстът на управление на ковид кризата в България не може да бъде разбран без тясната му взаимосвързаност с политическите трусове в страната. През 2021 г. се проведеха общо три тура на парламентарни

и един на президентски избори. Голяма част от ковид кризата премина в предизборна кампания и стратегията, избрана от повечето партии, беше приоритетното избягване на непопулярни мерки. Но в същото време не се проведе достатъчно убедителни разяснителни и ваксинационни кампании, което, от своя страна, затвори омагьосания кръг между непопулярност на мерки и невъвеждането им. Съчетано с традиционно ниско ниво на доверие в институциите, това извънредно положение даде като резултат поляризиране на общественото мнение, затруднен достъп до достоверна научна информация и ниско ниво на обществена ангажираност. В тази картина имаха важна роля и традиционните и социалните медии, където под претекст за даване на поле за изява на различни гледни точки се разпространяваше невярна информация относно COVID-19. Тази съвкупност от фактори допринесе за недоволство, неспазване и недоверие в мерките за предпазване от заразяване, ниски нива на ваксинация и затруднен достъп до лечение в моменти на колапс на здравната система.

Въвеждането на извънредна епидемична обстановка се приложи през март 2020 г. и беше продължавано постепенно до април 2021 г. През този период нивото на ограничителните мерки беше различно – след първоначалния локдаун, продължил от март до май 2020 г., не е прилагано повторно напълно затваряне. Временни частични затваряния в началото на 2021 г. засегнаха заведенията за хранене и нощни клубове, както и училищата, които отново преминаха в дистанционен режим на обучение през есента на 2021-ва. През октомври 2021 г. се въведе „зелен сертификат“, т.е. изискване за ваксинация или отрицателен тест за достъп до обекти с обществено значение. Тази мярка доведе до известно увеличение в броя на ваксинираните, но също така не беше широко спазвана след първоначален по-строг период. В крайна сметка беше премахнато изискването за сертификат както за достъп до обществени обекти, така и за влизане в страната, считано от 1 април 2022 г.

Ковид и пазар на труда

Пандемията се отрази особено тежко върху пазара на труда, засилвайки вече съществуващи неравенства. Едно от най-важните такива е разликата в заплащането на труда между мъже и жени. Въпреки че по данни

на НСИ общата ѝ стойност спада през 2020 г. от 13,7% на 12,3%, разликата продължава да бъде твърде висока и особено показателна във феминизирани професии. Например съотношението 2019 – 2020 в сектор Култура, спорт и развлечение е 24,7% срещу 23,1%, а в Хуманно здраве и социална работа разликата намалява от 29,5% на 27,1%. В последния пример става дума за професия, в която съществува сериозна джендър сегрегация и нископлатен женски труд. От друга страна, в най-скъпоплатения сектор в рамките на страната – създаване на информация и творчески продукти – разликата е от най-високите: 22,4% през 2019 и 22,5% през 2020 г.

В секторите с разлика в заплащането в полза на жените акцентите са върху строителството, традиционно използващо мъжки труд, но където заплащането на малкото заети жени е с по-висока стойност. Същата тенденция следват секторът на търговия с недвижими имоти, където през 2019 и 2020 г. разликата в заплащането бележи ръст в полза на жените, -7,5% и -10,2%. Администрацията е секторът с най-голяма разлика в заплащането в полза на жените, но в който през последните три години се отбелязва спад от -29,8% през 2019 до -26,3% през 2020 г.

Тя е и секторът, в който броят на наетите жени се задържа на сравнително стабилно ниво, от 104,8 хиляди заети през 2019 спада до 103,2 х. през 2020. В сравнително малко сектори се разкриват работни места за жени през последните две години: тук изключението е хуманното здравеопазване, където заетите се увеличават от 130 хиляди през 2019 до 134,9 х. през 2020. Известно увеличение бележи в ИТ сектора, от 35 хиляди на 35,7, както и добивната промишленост, където от 8,1 хиляди през 2019 броят на наетите жени се покачва на 9,2 х. през 2020. От друга страна, спадът им е значителен в мнозинството сектори: образование, преработваща промишленост, електроенергия, транспорт и пощи, хотелиерство, култура.

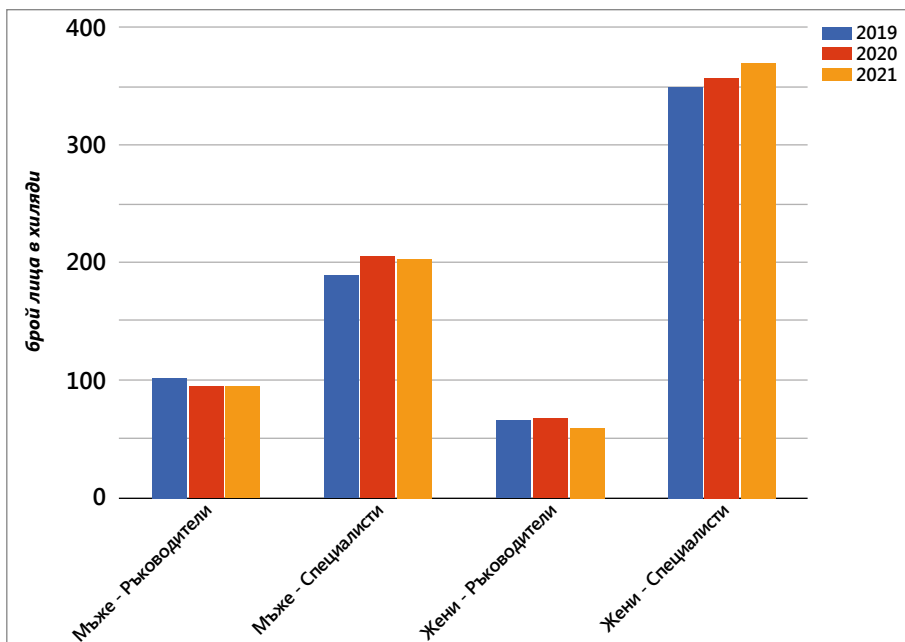
Таблица 1: Брой на заетите жени по икономически дейности (в хиляди) от 2019 до 2021 г.

Икономическа дейност	2019	2020	2021
Финансови и застрахователни дейности	46,8	45,2	42,8
Държавно управление	104,8	103,2	103,3
Хуманно здравеопазване и социална работа	130,4	134,9	134,5
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	35,2	35,0	35,7
Строителство	15,3	15,3	18,6
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	299,2	287,8	282,9
Транспорт, складиране и пощи	38,2	39,3	38,9
Финансови и застрахователни дейности	46,8	45,2	42,8
Административни и спомагателни дейности	37,6	31,5	32,8

Източник: НСИ

Както се отбелязва в доклада на КНСБ „България в трудова Европа“ (2022) пандемията задълбочи разликите между секторите, в които дистанционната работа е възможна, и тези, в които не е, и които, от своя страна, се характеризират с допълнителни здравни и трудови рискове по време на пандемия, както и с обезценяване на труда. Разликата в заплащането се обуславя също и от процента мъже и жени, наети на ръководни постове в категория квалифициран или неквалифициран труд по сектори. В категорията ръководители 2020 г. бележи известен ръст за жените, наети на тези позиции, както и спад на мъжете (102,7 хиляди към 95,5 х. за мъжете и 65,6 хиляди към 67,3 х. за жените). През 2021 г. обаче броят на мъжете отбелязва лек растеж, а този на жените – по-рязък спад (96,4 хиляди и 59,8 хиляди съответно). В категорията специалисти, където наетите жени са повече от мъжете, стойностите на двата пола се покачват (190,1 хиляди към 205,8 за мъжете и 349,2 хиляди към 357 за жените). Характерно тук е, че през 2021 г. броят на жените специалисти расте още повече – 370,1 хиляди, докато този на мъжете отбелязва лек спад до 203,3, тоест в постпандемичното възстановяване се стабилизира и расте броят на ръководители мъже, а този на жените започва да спада.

Фигура 1: Заети лица по класове професии и пол от 2019 до 2021 г.



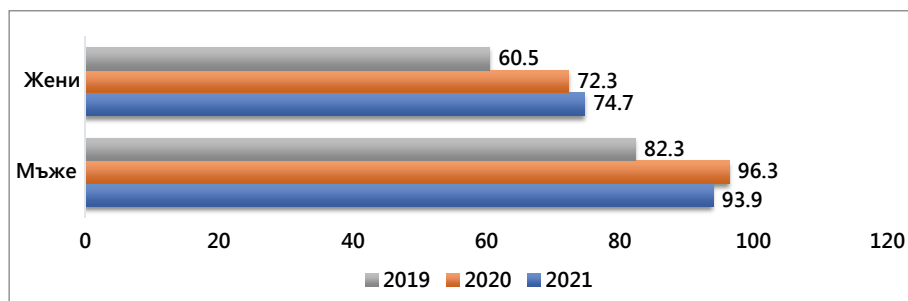
Източник: НСИ

Така данните на Националния статистически институт показват загубата на висок процент работни места във вече феминизирани сектори като услуги, търговия, помощен административен персонал и хотелиерство и ресторантьорство, които се възстановяват по-бавно и трудно при увеличаване на броя на договорите през 2021. Безработицата също е по-ясно изразена при нискоквалифицираните жени в сравнение с нискоквалифицираните мъже или с ръководните кадри и специалисти, които имат все по-търсените умения, условия и средства за работа от възрастни. Тези процеси текат паралелно с увеличаване на персонала в сектори, които не само са феминизирани, но и ключови в работата на първа линия, тоест предполагат по-големи здравни рискове. Такива са здравеопазване и част от администрацията, чиито ресурси се насочват към борба с пандемията.

В дългосрочен план възстановяването на работната сила е по-стабилно при мъжете, отколкото при жените. При първите безработицата се е увеличила от 83,3 на 96,3 хиляди през 2020 г., но през 2021 е намаляла до 93,9 х. Докато при жените през 2019 г. броят на безработните е по-малък,

60,5 хиляди, той скача рязко до 72,3 х. през 2020 и през 2021 г. продължава да се покачва, стигайки 74,7 хиляди. Дълготрайно безработни са 2,4% през 2019 г., от които 2,6% мъже и 2,2% жени. През 2020 г. броят на мъжете остава 2,6%, а този на жените пада до 2%.

Фигура 2: Брой безработни лица по пол от 2019 до 2021 г.



Източник: НСИ

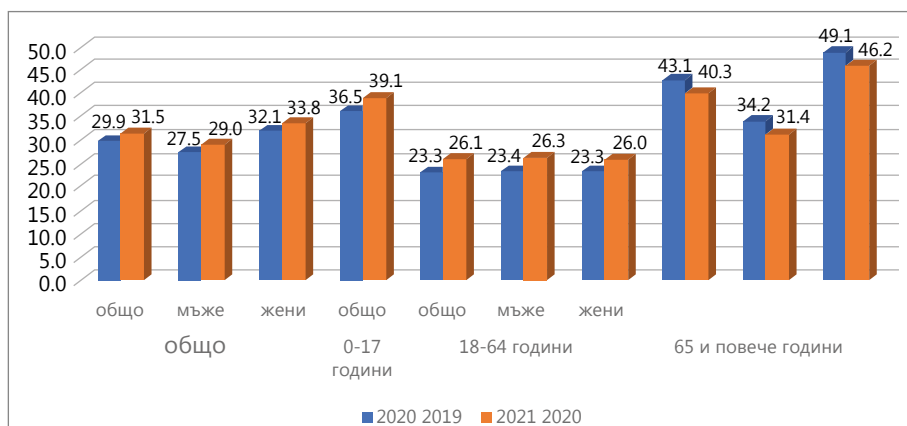
Индикатори за бедност

По данни на НСИ (2022) относителният дял на бедните се е увеличил в първата година на пандемията от 22,6% през 2019 г. на 23,8% през 2020, а през 2021 г. е спаднал до 22,1%. Но тази на пръв поглед оптимистична картина на намаляване на процента на бедните хора се усложнява, ако вземем предвид редица важни фактори: относителният дял на бедните преди получаване на социалните трансфери е почти двоен: 42,2% през 2019 г., 41,7% за 2020 г., а през 2021 г. се покачва до цели 44,3%. Това е показателно за изключително важната роля на социалните трансфери за намаляване на бедността: пенсиите, обезщетенията за безработица и други видове компенсации означават разлика от 17,9% през 2019 г. до 29,9 през 2020 г. и 31,5% през 2021 г.

Относителният дял на бедните полове показва, че процентът на жените е по-висок, като и при двата пола стойностите се увеличават по време на пандемията – от 20,9 на 21,7% при мъжете през 2019-20 г. и от 24,3 на 25,8% при жените за същия период. Стойностите спадат до 20,3% за мъжете и 23,9% за жените през 2021 г., но тук е важно да обърнем внимание на значително по-високия процент жени под линията на бедност преди соци-

алните трансфери. Той е 44,4% през 2020 г. и 47,1% през 2021 срещу 38,8 и 41,3% съответно за мъжете. Ако добавим и измерението на възрастта, виждаме, че разликата в процента на възрастните бедни хора е особено драматична. Жените над 65 години в състояние на бедност (с включени социални трансфери) са 40% в сравнение с 26,6% от мъжете. Тези стойности са се увеличили неимоверно от 2019 година, когато са били 28,3% за жените. Процентът бедни възрастни мъже е намалял за същия период от 29,7 на 26,6%.

Фигура 3: Относителен дял на бедните по възраст и пол от 2019 до 2021 г.



Източник: НСИ

Типът домакинство е допълнително определящ за процента риск от бедност: в най-неравностойно положение са домакинствата, състоящи се от едно лице над 65 години (61,8% бедни през 2020 и 55,4% през 2021), двама възрастни с три или повече зависими деца (59,2% и 49,3% през 2020 и 2021 г.) и жените, които живеят сами, където процентът бедни е 53,5% през 2020 и 48,6% през 2021). По-ниските пенсии на жените, в следствие на разлика в заплащането, на удължавани по различни причини отпуски за бременност, раждане и отглеждане на дете, обуславят по-ниските доходи на възрастните жени, което логично рефлектира и върху съотношението на бедност в домакинства, в които те разчитат само на собствените си доходи.

При работещите лица процентът на бедност е по-нисък, но годините на пандемията са причинили значителни загуби и са увеличили рисковете за домакинствата. В допълнителната анкета към наблюдението на домакин-

ските бюджети през четвъртото тримесечие на 2021 г. (НСИ), 8.4% от респондентите посочват значително намаляване на доходите им, за 29.7% от тях то се дължи на намаляване на работното време или заплатата, а 20.2% са загубили работата си или собственият им бизнес е фалирал. Две трети от анкетираните имат затруднения да покрият ежедневните си разходи (известни затруднения 37.1% от лицата, 26.6% трудности, а 11.9% – големи трудности.

Важно е да се спомене и друга комбинация от пресичащи се фактори, които увеличават риска от бедност, а именно нивото на образование и етническата принадлежност. Те са особено показателни по време на пандемията, тъй като секторите, изискващи нискоквалифициран и присъствен труд предлагат по-малко заплащане с по-рискови условия на труд, а от друга страна, етническата дискриминация е засилена от държавен и полицейски контрол в районите с ромско население, както и обществена и медийна стигматизация.

Ковид, образование и деца

Една особено важна тенденция в България е поемането на грижите за деца на възраст до 3 и/или 6 години в особено голям процент от семейството. В контекста на ЕС, процентът на деца, за които се грижат само родителите им, е вторият най-висок в Европа – 71.8% (Евростат, 2022), а в рамките на семейството се наблюдава как тази отговорност пада най-вече върху жените. Това е видимо от статистиките на национално ниво, където броят лица с платени обезщетения от ДОО за бременност и раждане е съответно 86 003 жени и 22 317 мъже, 79,4% срещу 20,6% през 2019 г. През 2020 г. броят е 81 894 и 21 994, 78,8% срещу 21,2%, представлявайки леко увеличение, което следва тенденцията на минимален растеж през последните години. Но докато тези цифри означават макар и в малка степен, вид разпределение на грижата, процентите добиват екстремна поляризация при отпуската за отглеждане на дете в следващите периоди, където грижите се поемат изключително от жените: съотношението между жени и мъже при лицата с платени обезщетения за дете до 2 години през 2019 е 99,1% към 0,1% през 2019, а през 2020 – 99,2% и 0,8%.

Задълбочаването на тази тенденция по време на пандемията е видимо от проучването „Качество на живот и на общество по време на COVID-19“

(Eurofound, 2020 – 2021), където се вижда, че работата в домакинството и грижата за възрастни показват известни неравенства, но грижата за децата е най-неравномерно разпределена. Така анкетираният мъже през 2021 г. отговарят, че отделят 9 часа за готвене и домашна работа, а жените – 14,4. Мъжете са прекарвали 5,7 часа в грижа за роднини (възрастни или с увреждания), а жените 6,4. При грижата за децата, както се спомена по-горе, разликата е най-голяма: 10,3 часа за жените срещу 3,9 за мъжете.

По отношение на грижата за деца в училищна възраст, в България допълнителен проблем беше интермитентното преминаване на дистанционно обучение за различни възрастови групи деца в зависимост от повишаване на нивата на разпространение на COVID-19, тъй като то не съвпада с непродуктивното време на родителите. Докато първият локдаун от март до май 2020 г. беше насочен към населението в своята цялост, в периода между октомври 2021 г. и март 2022 г. се въведоха специални мерки само за децата в училищна възраст. Поредица от доклади, изготвени от Глобъл Метрикс (2020) за Уницеф, показват различни нива на неравенства и трудности в зависимост от възрастта на децата, които се обучават дистанционно. При деца от 1-ви до 4-ти клас жените са изразили по-голяма тревожност и заинтересованост от начини за разрешаване на конфликти, особено когато семейството има повече от едно дете в училищна възраст. При децата след 5-и клас се вижда ясно разликата в отделяне на време за помощ с домашните, където средната стойност е 1-2 часа, но при жените тя се удвоява до 3-4, особено при домакините и безработните. Тоест, оставането на децата вкъщи е свързано с повече стрес, конфликти и необходимост за умения за управляване на емоции. Плюс това се налага допълнителна помощ в обучението от страна на родителите, което, както се вижда от анкетата, в два пъти повече случаи се поема като отговорност от жените, които вече са останали без работа (не се наблюдава този растеж при респондентите безработни мъже).

Важно е да обърнем внимание на пресечеността от фактори, които поставят семействата в уязвимо положение и се отразяват върху възможностите за образование на децата: влиянието на образованието и квалификацията, съчетано с пол и етнически произход. Докладът на НСИ „Индикатори за бедност и социално включване 2021“ показва увеличаване на риск от бедност за децата на родители със средно образование по време на пан-

демията. Небедните деца на родители със средно образование намаляват от 90,3 на 87,2%, а бедните се увеличават 9,7 на 12,8%. Още по-сериозно е увеличението в групата на родители с начално и без образование, небедните деца от 31,7% през 2019 г. намаляват наполовина, до 15,9%, а бедните се увеличават от 68,3 на 84,1%. Тук също трябва да се отчете особената уязвимост и дискриминация към етническия произход, както и заплащането и труд на професии, неизискващи образование и квалификация.

COVID-19 и мерки за разрешаване на социалните последици на кризата

Икономическите мерки, взети по време на пандемията, се отличават с ясен превес на бизнеса като главен бенефициент и получател на средства за справяне с кризата. Става въпрос за общоевропейска тенденция, която и България следва. Списъкът от мерки, систематизирани в базата данни с мерки на национално ниво на Eurofund (2022), наброява 45. 14 от тях са директно насочени към различни видове бизнес, подпомагайки ги, за да продължават да оперират. На второ място са мерките за превенция на социални затруднения със 7 конкретни мерки, и на трето, защита на работниците и адаптация на работните места с 6 мерки.

В първата категория се открояват мерките, които предлагат директно финансиране на част от заплатата на служителите (съотношение 60:40 за държава – бизнес) с цел тяхното задържане на работа, докато различни видове производства са затворени или с намален с 20, по-късно 30% оборот. Първоначално мярката обхваща отраслите, затворени по време на пандемията (хотелиерство и ресторантьорство, транспорт и туризъм), но в следствие на острите последици от кризата е разширена с нови професии. В същата категория влизат различни програми, които предлагат компенсации на бизнеса за наемане на безработни служители като операция „Заетост за теб“ и програма „Краткосрочна заетост“, която подкрепя както предприятия, така и самоосигуряващи се лица. Друг особено подкрепен сектор е култура, където артистите могат да бъдат както на постоянен договор, така и самонаети лица.

Мерките, насочени специално към родители, обхващат компенсации за грижи за деца при затворени заради пандемията училища. Тази мярка е обвързана с невъзможност за работа от вкъщи, тоест помощта

се изплаща, за да могат родителите да се грижат за детето си, но не и в случаи, когато те вече работят от къщи. Тоест, когато е налице платен труд, извършван в условията на дома, не се счита за необходимо да се компенсира и възпроизводствения такъв, който се полага в същото пространство. Друга помощ, насочена към семейства, предвижда еднократна помощ за инцидентно възникнали разходи за семейства с финансови затруднения. Предназначена е за родители, които са изчерпали платения си отпуск и са използвали най-малко 20 дни неплатен годишен отпуск, както и за случаи, в които един или двамата родители са безработни, но не получават помощи. При тези условия те могат да получат еднократна помощ от 375 лв.

На пенсионерите се изплаща „ковид добавка“ в размер на 60 лв към пенсията им за период януари – юни 2022 г., предшествана от добавки от 120 лв/месец от октомври до декември 2021 г.. Иновативна мярка е еднократната добавка от 75 лв при ваксиниране, предназначена за пенсионери. Също така най-вече възрастните хора се възползват от услугите „осигуряване на топъл обяд“ и „предоставяне на индивидуални пакети хранителни продукти“. Както видяхме в предишната секция, тези социални трансфери, макар и недостатъчни, са жизненоважни за хората в риск от бедност.

На последно място, не се предвиждат мерки насочени специално към жени или мотивирани от дискриминация на основа на пол. Според Доклада за равнопоставеността на жените и мъжете в България, изготвен от Министерството на труда и социалната политика, държавата вече гарантира тази равнопоставеност чрез мерки като Закона за защита от дискриминацията, Кодекса на труда и др.

Докладът в същото време признава съществуването на разлика в заплащането и сегрегацията по професии и отчита като положителни мерките в редица сектори, в които са заети жени като хотелиерство и ресторантьорство, търговия, администрация и култура. Също така изтъква два важни момента : на първо място, приветства увеличението на разходите за персонал на администрации, чиято дейност е в сферата на овладяването на COVID-19 и в които, както беше посочено по-горе, жените представляват по-големия дял от работниците. И, от друга страна, отчита положителни данни сред жените, възползвали се от програма за развитие на човешките ресурси. Делът на включените в професионално обучение жени е 68.3%, а на жени-

те, включени в обучение по ключови компетентности – 69.6%. Жените съставляват 58,1% от всички започнали работа в сравнение с 57,2 през 2019 г.

Здраве

Ако първата вълна на пандемията през март – май 2020 г. не засегна толкова силно България по отношение на увеличаване на свръхсмъртността, то есента на 2020 г. беше изключително тежка по този показател с екстремни пикове на смъртност. Данните на Евростат (2022) показват нива на свръхсмъртност от 94,0% през ноември 2020 г. и 74,2% през декември. По време на двете нови вълни през 2021 г. стойностите на този показател възлизат на 53,7%, 77,3% и 26,7% за март, април и май 2021 г. През есента на 2021 нова вълна покачва стойностите до 51,7%, 74,3% и 88,8% през септември, октомври и ноември. Въпреки спада на случаите и отмяната на мерките и извънредното положение, ситуацията е далеч от нормализиране, със стойности от 44,0% и 16,5% за февруари и март 2022 г.

Данните на Световната здравна организация (2022) показват, че от началото на пандемията до април 2022 г. заразените в България са общо 1 161 351, а починалите – 37 043. Процентът на заболяемост и смъртност е по-висок за мъжете, отколкото за жените. Според данни на НСИ (2020) починалите са общо 8 554, от които мъжете са 5 284, а жените – 3 270. Стойностите на смъртността са съответно 8,0‰ и 5,6‰. Разликата намалява с увеличаването на възрастта и починалите над 85 години са съответно 451 мъже и 379 жени. Друг печално известен рекорд, освен високите нива на смъртност, е и изключително ниското ниво на ваксинация в страната, което към днешна дата (15.05.2022) е 36%. (ECDC, 2022).

Проучването на Eurofound „Качество на живот по време на COVID-19“ (2021) се фокусира върху нагласите на жителите на европейските страни относно ваксинацията. Различията в отговорите на мъжете и жените в България са изключително интересни. При мъжете е по-силно мнението, че рисковете от COVID-19 са преувеличени – 33% срещу 21,2% жени, а според 11,2% COVID-19 не съществува в сравнение със 7,9% от жените. 64,8% мъже срещу 61,8% жени нямат доверие в безопасността на ваксината. Но при жените се наблюдава превес на обяснението „Безпокоя се, че ще влоши здравето ми“ (30,6%), което при мъжете е 29, 5%. Тоест при жените има по-голяма

осъзнателност на заболяването, както и на рисковете, които произтичат от него, но също така притеснения от странични ефекти или опасност от ваксината (което се тиражира в медиите понякога по сензационалистки начин, но от друга страна не бива да забравяме тенденцията да се омаловажават ефектите от медикаменти върху женското тяло), докато нежеланието за ваксиниране при мъжете ясно се свързва с мнението им за преувеличен риск и със склонността им да преценяват и поемат рискове по свое усмотрение.

Други интересни различия между половете се забелязват от самооценката на здравословното състояние. На въпроса „Като цяло, как е здравето Ви?“ през февруари – март 2021 г., процентът мъже, които отговарят с „много зле“ (1,3%) и „зле“ (8,4%) превъзхожда този на жените, чиито стойности са съответно 0,3% и 5,4%. Докато оплакванията от физическото здраве преобладават при мъжете, при жените през 2020 г. пандемията се отразява по-тежко и на психичното здраве, показвайки по-високи стойности на чувство на тревожност и депресия. Например 17,5% от жените са отбелязали „Чувствам се потисната и депресирана през повечето време“ срещу 13,8% от мъжете.

В този раздел освен тенденциите в здравето на населението, е важно да се споменат и условията на труд на здравните специалисти и грижовните работнички, които също са засегнати от неравенства, основани на пола. През 2000 г. е одобрена мярка за допълнително възнаграждение от 1000 лв за работещите на първа линия медицински специалисти, както и увеличения на заплатите на лекари, медицински сестри и санитарни, съответно с 600, 360 и 120 лв. Различните увеличения на заплатите също показват сегрегацията на труда и неравенствата в заплащането в здравния сектор. При специфичните рискове за здравето на жените е важно да се споменат условията на труд на работниците на първа линия, тъй като в началото на пандемията търсенето на грижовен труд в западноевропейските страни скочи многократно, което предизвика неколкократно епизоди на отваряне на специални коридори през иначе затворените граници с цел преминаване на работнички, предимно от Източна Европа в посока към държавите, търсещи грижовен труд, най-вече Австрия и Германия.

В доклада „Въздействието на кризата COVID-19 върху половете и следкризисния период“ на Европейския парламент се подчертава и особено уязвимото положение на ромската общност поради редица фактори : неблагоприятни условия за живот, икономическа уязвимост и затруднен достъп до

здравеопазване, които фактори заедно могат да доведат до забавяне на търсене на лекарска помощ. Друг изключително важен фактор е засилването на полицейския контрол и наблюдение, от която страдат непропорционално имигрантските и расизирани общности. От доклад на омбудсмана (2021) разбираме, че условията в центровете за настаняване на бежанци не отговарят на мерките за безопасност и има особен риск за непридружени деца.

COVID-19 и насилието над жени

България е една от страните, които не са ратифицирали Истанбулската конвенция, решение, взето след продължителни и проблематични дебати около съдържанието ѝ. Съществува местно законодателство, което адресира домашното насилие: Закон за защита от домашното насилие (приет през 2005 г., с важни изменения през 2019 г. и в момента в очакване на нови обсъждания и изменения). Националната програма за превенция и защита от домашното насилие, приета през 2020 г., предвижда създаване на Национална комисия за борба с домашното насилие, което обаче е забавено заради несъгласуване с бюджета за 2021 г. В контекста на пандемията се прие и Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, който предвижда да не се спират делата по Закона за защита от домашното насилие.

Както и в предишните раздели, пандемията изостря вече съществуващи проблеми и изважда на показ липса на инструменти за разрешаването им. В този случай става въпрос за липса на официална статистика за домашно насилие. Така източниците на данни за насилие, основано на пола, са на първо място полиция и прокуратура (на база на образувани преписки и производства); неправителствени организации, които предоставят директни услуги на пострадали от насилие и правят проучвания в тази сфера и, на последно място, други НПО и активистки колективи, които систематизират данни за убийства, които влизат в категорията на насилие, основано на пола.

В този специфичен контекст на аутсорсинг на защитата срещу насилие, данните, които предоставят неправителствените организации, изпълняващи тези функции, са под формата на техни отчети и доклади. Фондация „Анимус“, която е главният доставчик на услуги, свързани със защита на жертви на домашно насилие, отчита, че в добавка на обичайните си дей-

ности, през 2020 г. е извършила други, свързани със спешна подкрепа за пострадали от насилие по време на пандемията. Те се състоят от разкриване на спешен фонд, предоставяне на спешна помощ, включително хуманитарна, както и информационни кампании.

Фондацията разполага с ценни и представителни данни, тъй като поддържа националната телефонна линия за пострадали от домашно насилие. Тя отбелязва, че общият брой на проведените разговори през 2020 г. отбелязва лек спад в сравнение с 2019 г., но се увеличава броят на обажданията, свързани с преживяно домашно насилие. За целия период на 2020 те са били 1632, в сравнение с 1522 през 2019. Относно тенденциите в различните тримесечия, „Анимус“ отбелязва, че обажданията са нараснали през летните месеци на 2020 г. веднага след приключването на локдауна, което се обяснява с трудно или невъзможно провеждане на телефонни разговори в условия на карантина с насилника. Така средният брой разговори между май и септември са между 200 и 250 в сравнение със средни стойности от 170 и 190. Поради споменатите затруднения са проведени и 144 консултации по имейл.

По данните на Софийската районна прокуратура, оповестени в медиите, през 2019 г. има 344 преписки и 40 досъдебни производства, а през първата половина на 2020 г. преписките са 564, а от тях са образувани 116 досъдебни производства. През първата половина на 2021 г. преписките за домашно насилие са вече 700, като от тях са образувани 127 досъдебни производства. Проблемът за липса на единна система за информация и събиране на данни за домашно насилие е отчетен и в становище на омбудсмана (2020). В него тя отбелязва взаимосвързаността на различни видове насилие в дома, обръщайки внимание и на уязвимата позиция на деца и хора с увреждания, която е утежнена още повече в условия на пандемия заради ограничения достъп на социални работници до домовете.

Заклучения и препоръки за политики

Докладът показва, че неравенството на пазара на труда се е задълбочило с пандемията, особено във феминизираните сектори и тези с по-лоши условия на труд. Въпреки твърдението, че съществуващото законодателство е адекватно, не са предприети конкретни мерки за решаване и компенсиране на тези трудови проблеми. Поради това е необходимо

да се даде приоритет на политиките за защита от дискриминация на работното място, като тези политики бъдат насочени особено към жените, етническите малцинства и други уязвими групи.

В доклада бяха разгледани мерките за възстановяване, като се констатира, че те облагодетелстват в прекомерна степен работодателите и че въпреки някои социални трансфери уязвимите групи като възрастните хора, самотните домакинства или безработните, са изоставени. Ето защо е от съществено значение да се постигне справедливо преразпределяне на средствата за възстановяване от пандемията, като се обърне специално внимание на повишената уязвимост на жените и на пресичащите се неравенства като пол, възраст и етническа принадлежност. Особено необходими са социални политики и трансфери, които да помогнат за осигуряването на достоен живот на възрастните хора. Както се вижда от доклада, те са в особено уязвимо положение както в здравен, така и в икономически план.

Данните показват, че семействата, и по-специално майките, са поели значително по-голямо бреме по отношение на грижовния труд по време на пандемията. Това се дължи, от една страна, на недостатъчните обществени услуги за грижи за децата, а от друга – на неравномерното разпределение на репродуктивния труд между половете. Ето защо са необходими два вида политики: първо, предоставяне на обществени услуги за грижи за децата и, второ, преразпределяне на отговорността за грижите за децата в предучилищна и училищна възраст. Могат да се приложат конкретни действия като увеличаване на броя на местата в детските градини или кампании за повишаване на осведомеността за включване на мъжете в домашния труд.

Година след година феминистките организации настояват за необходимостта от статистически данни за домашното насилие и конкретни действия за неговото предотвратяване и премахване. Създаването на единна статистика за домашното насилие е много необходимо, но в съчетание с анализ на преплитащите се видове структурно насилие срещу жените и разработване на обществени планове и програми за справяне с различните му аспекти.

В заключение, във връзка с всичко гореизложено е необходимо да се направи задълбочен анализ на взаимовръзката между различните видове неравенства, които поставят някои социални групи в ситуация на изключителна уязвимост.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC) <https://www.ecdc.europa.eu/en> [последно отворено на 18.12.2022].
2. European Parliament (2020). The Gendered Impact of the COVID-19 Crisis and Post-crisis Period [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU\(2020\)658227_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)658227_EN.pdf) [последно отворено на 18.12.2022].
3. Eurofound: Quality of Life during COVID-19 <https://www.eurofound.europa.eu/data/COVID-19/quality-of-life> [последно отворено на 18.12.2022].
4. Eurofound: COVID-19 EU PolicyWatch. Database of national-level responses. <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/index.html> [последно отворено на 18.12.2022].
5. Eurostat: Living Conditions in Europe: Childcare Arrangements. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_childcare_arrangements#Childcare_arrangements [последно отворено на 18.12.2022].
6. Eurostat: Excess Mortality: Statistics https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Excess_mortality_-_statistics#Excess_mortality_in_the_European_Union_between_January_2020_and_March_2022 [последно отворено на 18.12.2022].
7. UN Women: COVID-19 and Gender Monitor. <https://data.unwomen.org/resources/COVID-19-and-gender-monitor> [последно отворено на 18.12.2022].
8. Национален статистически институт (2022), Демографска и социална статистика <https://bit.ly/3LkHXz8> [последно отворено на 18.12.2022].
9. Фондация „Анимус“ (2020), Годишен отчет.
10. Министерство на труда и социалната политика (2020), Доклад за равнопоставеността на мъжете и жените в България за 2020 г.
11. Национален статистически институт (2022), Индикатори за бедност и социално включване 2021, <https://bit.ly/3lbCOyL> [последно отворено на 18.12.2022].
12. Омбудсман на Република България (2021), Децата и COVID-19. Въздействие на кризата върху правата и интересите на децата в Република България.
13. Омбудсман на Република България (2020), Становище относно: Законопроект за изменение и допълнение на Закона за защита от домашно насилие.

„ДОБРОТО ТУК Е МНОГО ПО-ЗЛЕ ОТ ЛОШОТО ТАМ“: ДОБРОВОЛНО ПРИЕТАТА ЕКСПЛОАТАЦИЯ КАТО ФОРМА НА ТРАФИК, ПОРАДИ БЕДНОСТ И СОЦИАЛНО ИЗКЛЮЧВАНЕ

**Автор: доц. д-р Алексей Пампоров,
Институт по философия и социология при БАН**

Abstract: The trafficking in persons is often referred to as a „modern slavery“ because, due to their vulnerable position, some victims agree to be subjected to various types of exploitation. This voluntary acceptance of exploitation happens in moments of a deep life desperation, when one sees no other alternative in the life trajectories and it comes as a coping strategy about securing the basic human needs of food and shelter. This article addresses those aspects of the trafficking in human beings – when, in a non-violent way, people agree to be transported to another country to perform work that constitutes some form of exploitation: excessively long working hours, poor working and rest conditions, miserable pay compared to the cost of labour in the given country. The survey fieldwork was conducted in seven segregated Romany settlements in the period October 2016 – April 2017. The data gathering relies on mixed research methods and builds upon seven independent randomized samples and eleven gender sensitive focused groups run at six of the sites.

The study shows both sides of the coin. On the one hand there are the deep relative household poverty, poor living conditions and social deprivation in Bulgaria. On the other hand, there are illustrated the working without labour contracts and recorded 60 to 80 working hours per week in several EU countries, with officially much lower average weekly workload. The outcome offers country-industry analysis mapping, with regard of the main countries of destination: eight in EU and Switzerland, and within the main seven industries of exploitation. The article ends up with both qualitative and quantitative examples of victim profiling and informal identification of trafficking in persons based on it.

The main conclusion is a quotation from a female focused group on the sexual exploitation abroad compared to the social deprivation in Bulgaria, which also stays as a title of the article: „The good here is much worse than the bad there“.

Понятието *трафик на хора* е дефинирано за пръв път в международното право през 2000 г. посредством Протокола за предотвратяване, противодействие и наказване на трафика на хора, особено на жени и деца (по-известен като Протокола от Палермо), който следва да допълни Конвенцията за борба с международната организирана престъпност (UN СТОС). Съгласно този Протокол, с понятието трафик на хора се означава престъпление, което включва *набирането, транспортирането, прехвърлянето, укриването или приемането на хора чрез заплаха или използване на сила, както и чрез други форми на принуда, отвлечане, измама, заблуда, злоупотреба с власт или с уязвимо положение, чрез даване и получаване на плащания или други облаги за получаване на съгласието на лице, което има контрол върху друго лице, с цел експлоатация*. Експлоатацията включва като минимум експлоатиране на проституцията на други лица или други форми на сексуална експлоатация, принудителен труд или услуги, робство или дейности, сходни с робството, заробване или отнемане на телесни органи (UN TIPD, чл.3, ал.а). Впоследствие, през май 2005 г., Съветът на Европа приема Конвенция за борба с трафика на хора, като въвежда два важни допълнителни ключови принципа: трафик на хора има дори тогава, когато дейността не е свързана с организирана престъпност (CETS 197, чл.2), а предварителното съгласие на жертва на „трафик на хора“ да бъде подложено на някоя от формите на експлоатация се счита за ирелевантно (CETS 197, чл.4, ал. b) – т.е. не отменя наличието на престъпление. Всъщност, в редица документи и официални изказвания престъплението трафик на хора често бива наричано „*съвременна проява на робство*“ именно защото, поради своето уязвимо положение, някои жертви се съгласяват да бъдат подложени на различни видове експлоатация – просто защото към дадения момент не виждат друга алтернатива в живота си, която да може да им осигури удовлетворяване на базовите човешки потребности от храна и подслон.

Настоящият доклад има за цел да разгледа именно този аспект на престъплението трафик на хора – тогава, когато по ненасилствен начин хората

се съгласяват да бъдат транспортирани в друга държава, където да полагат труд, който представлява някаква форма на експлоатация: прекалено дълго работно време, лоши условия на труд и почивка, мизерно заплащане спрямо цената на труда в дадената държава. Теренната работа на изследването е финансирана и проведена в рамките на Българо-Швейцарската програма за борба с трафика на хора към Националната комисия за борба с трафика на хора (НКБТХ) в периода октомври 2016 г. – април 2017 г.¹. В рамките на четири последователни етапа са обхванати седем населени места, както следва: (1) Пещера (кв. Едиверен и кв. Луковица), (2) Сливен (кв. Надежда и кв. Кумлука), (3) Гурково, Николаево и Мъглиж, (4) Долни чифлик и Игнатиево. При формирането на количествените извадки е използван модел на вероятностен рандомизиран подбор, със случаен обход на домакинства². Броят на ефективно проведените интервюта е 200 души в Пещера (по 100 домакинства във всяка от двете сегрегирани махали в

¹ Някои части от статията са изготвени първоначално като работен доклад от автора в качеството му на ръководител на звено за управление на проект Швейцарско-българско сътрудничество за идентификация и дългосрочно подпомагане на деца и възрастни жертви на трафик на хора към Националната комисия за борба с трафика на хора. Част от емпиричните материали и коментари към законодателната рамка могат да бъдат намерени в Пампоров, А. (2019) „Ще си затворя очите и ще опитам“ (бедността като фактор за въвличането в трафик на хора). *Социологически проблеми*, кн. 2/2019, с. 753-776 и в Пампоров, А. (2018) „Преидентификация и картографиране на уязвими групи в риск от трафик на хора: пилотно изследване в град Пещера“. В: *Неравенства и социална (дез)интеграция: в търсене на заедност* (ред.: Бояджиева, П., М. Канушев, М. Иванов). За целите на настоящата публикация обаче, текстът е значително преработен и статията е несводима до работните доклади и предходните публикации, макар че използва същия емпиричен материал.

² При пилотното изследване в гр. Пещера е използван смесен метод на подбор чрез обход със случайна стъпка и контролиран експеримент на снежна топка (с до 5 референтни точки на случайно идентифициран респондент). Моделът на снежна топка сработи в кв. Едиверен – която е етнически хомогенна махала, и не сработи в достатъчна степен в кв. Луковица, където беше приложен стандартизиран обход през 3 домакинства, поради високата степен на вътрешна суб-групова стратификация между миллет, сепетджии, калайджии и зангари. Опитът от Луковица помогна да се подобри схемата на обход в Сливен, където също има силно изразена вътрешна стратификация между турци/миллет, музиканти, влахо и градешки роми. Останалите квартали са значително по-малки и извадка от 60 домакинства почти изчерпателно се припокрива с онези, които имат опит с продължителен престой в чужбина – това беше и техническата причина за така определен обем на извадките.

града), 120 домакинства в кв. Надежда (гр. Сливен) и по 60 домакинства в останалите населени места. Обемът на извадката е определен така, че в достатъчна степен да съответства на големината на конкретните обособени жилищни зони. С изключение на Сливен, в останалите населени места са обхванати между 20% и 33% от домакинствата, които живеят в дадената махала, което от своя страна почти изчерпателно обхваща домакинствата, които имат опит с продължителен престой в чужбина към 2017 г.³

Принципът на анкетиране в рамките на изследването следва максимално „едно домакинство – един респондент“, независимо от размера на домакинството. За разлика от обичайния теренен подход на НСИ, който дефинира домакинството като съвкупност от „две или повече лица, които живеят на един адрес (в жилище или част от жилище), имат общ бюджет и се хранят заедно“ или като „едно лице което живее в самостоятелно жилище, стая или част от нея към дадено жилище и има самостоятелен бюджет по отношение на разходите за хранене и разходите за задоволяване на други потребности“⁴, за целите на това изследване бе приет принципът, че *домакинство са хората, които живеят заедно в едно жилище (без да се въвежда уточнение за общ бюджет и съвместно хранене!)*. Причината за това е нуждата от културна адаптация на теренния подход към спецификите на ромската култура, където няма собствено ромска дума за домакинство (Пампоров 2006), а в различните диалекти се използват синтагми, които изразяват това отношение: *„Аменде саворе“ (всички у нас), „Амаре мануша“ (нашите хора) или „Мо к’ер“ (моята къща)*.

Подборът на респондент сред членовете на дадено домакинство е извършен съгласно тристепенен алгоритъм: (1) Анкетира се **лице, което е живяло или работило в чужбина**. Ако в домакинството има повече от едно лица, които са работили в чужбина, се анкетира онова, което има най-близък предстоящ рожден ден; (2) Ако в домакинството няма лице,

³ По технически причини не са обхванати онези домакинства, които изцяло живеят в чужбина към момента на изследването, макар че имат жилище, попаднало в схемата на обход, защото фактически е необитаемо по време на теренната работа.

⁴ Виж. работна дефиниция и метаданни СТАТИСТИКА НА ДОХОДИТЕ И УСЛОВИЯТА НА ЖИВОТ (EU-SILC), достъпни през https://nsi.bg/sites/default/files/files/metadata/SILC_Methodology.pdf [последно отворено на 19.12.2022].

работило в чужбина, но има лица, които понастоящем живеят извън страната, се анкетира **главата на домакинството** (лице, посочено от самото домакинство като такова); в случай, че главата на домакинството е в чужбина или трайно отсъства от къщи поради служебен ангажимент, е допустимо анкетата да се проведе със **съпруг/съпруга на главата** (или лицето, с което живее на семейни начала) – като теоретично следващ най-информиран член, който участва във взимането на решенията. Домакинства, в които никой не е работил в чужбина и от които няма членове в чужбина към момента, не са включени в извадката и за тях не се събира информация, въпреки че може да са изложени на същите социални рискове, вкл. вътрешен трафик и трудова експлоатация. От подбора фактически са изключени и домакинствата изцяло живеещи в чужбина (т.е. за тях не е събирана косвена информация от съседите). Това са и двете основни методологически ограничения на количественото изследване, които не позволяват то да бъде считано за представително за дадените махали, а е представително само за онези домакинства в махалите, които имат опит с продължителен престой в чужбина и в които има поне един пълнолетен член, който към момента се намира в България.

Важен акцент в теренната работа е фактът, че тя е проведена съвместно с ромската организация „Свят без граници“, при което за всеки един от кварталите са подбрани и обучени местни лица или лица от съседни квартали, които обаче познават съответните наречия и могат да преведат или разяснят въпросите при нужда, от една страна, а от друга страна – получават по-добър достъп и съответно гарантират изпълнението на систематизирания обход. В Пещера бяха обучени два екипа, говорещи съответно ромски и турски; в кв. Надежда (Сливен) бяха обучени хора, които познават всяка от четирите зони; в Гурково, Николаево и Мъглиж работеха екипи от Стара Загора, познаващи регионалните ромски диалекти, като за Николаево беше ангажиран и местен преводач на турски (поради спецификите на турското наречие в града); в Долни чифлик също бяха наети анкетатори с турски, а в Игнатиево – с „влашки“, говорен от рударите⁵ в селото.

⁵ Рудари (в Северна България) или лудари (в Южна България) е ромска субгрупа, която използва като майчин език наречия на румънския език.

Набирането на количествени индикатори е реализирано посредством стандартизирана анкетна карта. Тя е изградена на модулен принцип – за да може да служи както като пряка анкета по отношение на миналия опит на респондентите, така и като косвена анкета за останалите членове на домакинството, включително лицата, които към момента на изследването трайно пребивават в чужбина. Анкетата започва с общ модул, който да послужи за регистриране на икономическото състояние на домакинството и условията на живот: площ на жилището и двора, жизнено пространство (стаи и помещения), достъп до електричество и канализация, както и информацията относно паричните трансфери от чужбина и чистия общ месечен доход на домакинството.

Модулът, насочен към лицата, които имат опит с продължителен престой в чужбина, обхваща: обща информация относно продължителността на престоя, страните на престой, и причините за пребиваване. За лицата, които са работили в чужбина, първоначално се събира описателна информация за икономическия сектор и условията на труд (договорни отношения, седмична заетост, размер на възнаграждението и периодичност на плащанията). Втората група въпроси в този модул съдържат скрити косвени индикатори за трафик на хора, свързани с начина на намиране на работа в чужбина, организиране на пътуването и организиране на престоя. Индикаторите са изведени на база приетите показатели за идентификация на жертви на трафик, съгласно Приложение 1 от Националния механизъм за насочване (НМН: 98–102). Модулът за лица (глави на домакинства или техните партньори), които към момента на изследването имат членове на домакинството, трайно живеещи в чужбина, започва с поредица описателни въпроси, които имат за цел набирането на информацията относно страната или страните на местоживеене, броя на членовете зад граница, роднинската връзка с главата на домакинството, както и икономическата стратегия за оцеляване. Още в тази група въпроси има скрити индикатори за трафик на хора (напр. просия, бездомност, сексуални услуги) – поставени в разбъркан порядък със стандартизирани отговори за икономическа заетост и свободно време. Следващата група въпроси в този модул се задава, ако лицето е посочило, че поне един от членовете на домакинството има работа, и е свързана с подробно описа-

ние на тази работа. Поради хипотезите, че жените са по-честите жертви на трафик – но и за да се избегне прякото питане за това (което може да доведе до подозрителност и да „затвори“ респондента за останалата част от въпросника), подборът на лице, за което се пита, съдържа два елемента: последният заминал (заради принципа на миграция, при която първо заминават мъжете, които след това канят жени за „събиране на семейството“) или най-младият заминал (защото жените са в по-висок риск от трафик на хора от по-ранна възраст, както и поради социално предпоставените разлики във възрастта на брачните и партньорските връзки (където жената обикновено е по-млада от мъжа). За подбраното по тази схема лице се задават въпроси, сходни с тези от модула за работили в чужбина лица. Специфичното в този модул е, че завършва с два въпроса, които имат за цел да регистрират ниво на тревожност, свързано с условията на труд и живот на членовете, живеещи в чужбина. Количествената анкета завършва с опростен модул за членовете на домакинството, който има за цел да опише състава на домакинството и да събере данни за базовите социодемографски характеристики: пол, възраст, статус в родствената мрежа, семейно положение, образование, социален статус.

По-добро разбиране на местния контекст и специфики на трансграничните миграции бе осигурено и чрез провеждането на фокусирани групови дискусии – отделно с мъже, и отделно с жени (в Пещера, сливения кв. Надежда и Долни чифлик), само с жени – поради фактическото отсъствие на мъжете от квартала (Гурково, Николаево и Мъглиж), смесена с мъже и жени в кв. Комлука (Сливен) и с ромски неформални лидери (гр. Сливен). Предимството на груповите дискусии, спрямо индивидуалните житейски истории или дълбочинните интервюта е, че по този начин се редуцира разхода на време в хода на теренната работа, като се осигурява бърз достъп до повече на брой респонденти за единица време. Нещо повече, провеждането на дискусиите паралелно с анкетирането в квартала, позволи да се направи по-лесно типологичен подбор по възраст, страна на миграция, сектор на заетост – така че да се осигури максимално разнообразие от случаи. В рамките на груповите дискусии много бързо може да се достигне до насищане с еднотипна информация и съответно да се открият типологични социални модели, доколкото в разговорите лесно се открояват

социално приемливото поведение, консенсусните нагласи и стереотипите, а респондентите служат като стимули за паметта едни на други.

Разбира се, груповите дискусии страдат и от добре известно ограничение при набирането на данни – а именно засиления самоконтрол на респондентите при споделянето на кризисни моменти от биографичната им история, особено такива, които съдържат риск от разкриване на криминални или морално стигматизирани практики. По тази причина към стандартния набор от въпроси за минал опит с чужбина (напр.: *Къде са били? Какво са правила? Как са избрали това място/тази работа? Защо са се върнали?*), бе приложен методът на винетните въпроси. Винетките са „кратки разкази, за хипотетични герои с изрично упоменат социален статус“ (Finch 1987: 105). В общия случай главните действащи лица във винетките се намират пред някакво важно житейско решение и участниците в дискусиата трябва да отговорят и обосноват какъв трябва да е изборът, който да направят в конкретната ситуация. Голямо предимство на винетките като метод за изследване на чувствителни теми (каквото е трафикът на хора) е фактът, че позволяват значително ниво на деперсонализация на въпросите, т.е. изследваните лица не са питани пряко „Вие какво направихте/ще направите?“, а въпросите са зададени в трето лице за измислен герой – „Той/тя какво трябва да направи?“. Това на практика е един по-деликатен подход, който позволява изследване на вярвания, практики и ценности при силно чувствителни теми (Schoenberg, Ravdal 2000). От друга страна, винетките не са абстрактни като стандартните биноми, напр. *„бихте избрали А или бихте избрали Б в тази ситуация“*, които са използвани често в психологическите изследвания на ценностите, но водят до много отговори „не знам“, защото отговорът често пъти зависи от контекста (Alexander, Becker 1978). Употребата на винетни въпроси при изследване на ромските общности в България показва висока ефективност, ако са построени в анекдотична форма (Пампоров 2009) и именно този подход бе приложен първо в пилотното изследване в Пещера, а след това и на останалите места. За да се уловят полово специфичните рискове от трафик и разликите в социалните нагласи в зависимост от половата принадлежност, бяха разработени две поредици от винетки – съответно за жени и за мъже. Винетните въпроси в изследването са предложени на

респондентите в стила на вицовете за Иванчо и Марийка. Същевременно, като задълбочаваща се спирала от последствия, те описват ситуация на икономическа безизходица, от която се попада в различни измерения на трафик на хора, както е представено в таблицата по-долу.

Таблица 1: *Сценарии на винетни въпроси за неформална идентификация на групи в риск от трафик на хора, предназначени за фокусирани дискусии с мъже и с жени*

Мъже	Жени
Работа без договор в чужбина – без заплащане в продължение на 2 месеца	Покана за работа в чужбина от бивш съученик
	Работа без договор в чужбина – без заплащане в продължение на 2 месеца
Предложение за МСМ ⁶ -активна страна срещу заплащане като стратегия за оцеляване до заплата	Предложение за временна проституция във витрина като стратегия за оцеляване до заплата
Предложение за МСМ-пасивна страна срещу многократно по-високо заплащане	
Предложение за фиктивен брак с гражданин на трета страна към Марийка (живееща на семейни начела с Иванчо)	
Ситуация на принудително консумиран брак с гражданин на трета страна	
Предложение за продажба на бебе на партньорката от „чужд“ мъж (гражданинът на трета страна)	
Реконтекстуализация [Има ли такива случаи тук?]	

Резултатите от така проведеното изследване показват, че – с изключение на Игнатиево – в останалите общности се наблюдават изключително дълбоки нива на бедност. Това може да се изчисли, когато средният чист месечен доход на домакинствата бъде претеглен съгласно броя членове в домакинството, така че да се неутрализира ефектът от различния размер на отделните домакинства. За да има съпоставимост с практиката по определяне на лията на бедност в България, е използвана модифицираната скала на OSCD,

⁶ МСМ – мъж прави секс с мъж, без задължително да има гей/би идентичност.

възприета от Евростат и НСИ, за целите на EU-SILC. При този подход първото лице на 14 и повече години получава тегло 1-ца, второто и всяко следващо лице на 14 и повече години получава тегло 0.5, а всяко дете под 14 години получава тегло 0.3. Теглата се приписват на всеки член на домакинството и се сумират, за да се получи еквивалентен размер на домакинството. Общият разполагаем нетен месечен доход за всяко домакинство се разделя на неговия еквивалентен размер и се формира общ разполагаем нетен доход на член от домакинството (еквивалентна единица). И докато към правомерността на еквивалентните скали има добре познати академични критики⁷, то делът на лицата под линията на бедност остава един изключително добър индикатор за дълбочината на бедността. В този случай Гурково, Николаево, Мъглиж, а до голяма степен и Пещера, изглеждат като места с концентрация на изключително дълбока бедност, където средната класа на практика отсъства. Сливен и Долни чифлик са места с много голяма бедност, но все пак една четвърт от съответните квартали имат малко по-висок стандарт на живот. Игнатиево рязко се различава от останалите квартали по отношение на доходите и съответно дори делът на домакинствата под линията на бедност е по-нисък от средния за страната (24% към 2017 г.)

⁷ Включително OSCD през последните години предпочита да не използва нито оригиналната еквивалентна скала (1-0,7-0,5), нито модифицираната скала (1-0,5-0,3), а прилага разделяне на месечния доход на домакинствата върху квадратния корен на реалния брой членове.

Таблица 2: Среден чист месечен доход на домакинство, среден претеглен доход на човек от домакинство и дял от домакинствата под линията на бедност⁸

	Среден чист месечен доход на домакинство (в лв.)	Среден претеглен доход на човек от домакинство (в лв.)	Дял от домакинствата, живеещи под линията на бедност (в%)
Пещера	531,45	171	85
Сливен	672,43	331,5	68,1
Долни чифлик	496,83	269	75
Игнатиево	1299,17	816,2	13,3
Гурково	275,15	115,6	95
Николаево	170,7	90,5	96,7
Мъглиж	267,48	124,8	96,7

Освен доходите на домакинствата, международните изследвания използват като индикатор за живот в системни лишения и показатели, свързани с жилищните условия: отсъствието на кухня, баня и тоалетна в жилището, както и липсата на достъп до електричество и течаща вода. С изключение на Игнатиево и Долни чифлик, от тази гледна точка стандартът на живот в останалите махали е значително по-нисък от средния за страната, ако съпоставим данните от изследването с данните от преброяването на населението и жилищния фонд през 2011 г. (НСИ 2011). Нещо повече, данните за Николаево и Мъглиж са значително по-ниски и от средното за страната в сегрегираните квартали с преобладаващо ромско население като цяло – ако за съпоставка послужи изследването на Агенцията за основни права към ЕК (FRA 2012). Никаква канализация нямат 80% от домакинствата в Николаево и 75% от домакинствата в Мъглиж. 15% от домакинствата в Николаево живеят без никакъв достъп до елек-

⁸ Поради разликите в периода на провеждане на теренната работа, по отношение на Пещера данните са съотнесени към стандартизираната линия на бедност за България за 2016 г., която е 300 лв., докато данните за останалите махали са съотнесени към официалната линия на бедност за 2017 г., т.е. към 314 лв.

троенергия в жилището си, а 40% имат достъп, защото са се прикачили към съседите си. В Мъглиж, онези, които ползват електроенергия от свои съседи, са почти две трети от домакинствата.

Таблица 3: Относителен дял на домакинствата, които имат кухня, баня и тоалетна в жилището, както и достъп до електричество и канализация (в%)

	Кухня	Баня	WC	Ел. ток – законен	Ел. ток – през съседи	Общинска канализация	Септична яма
Пещера	71	80	53	88	12	77	10
Сливен	86	56	60	99	1	99	-
Долни чифлик	90	93	72	100	-	88	2
Игнатиево	100	100	93	100	-	97	3
Гурково	62	33	25	82	18	88	7
Николаево	28	10	7	45	40	2	18
Мъглиж	38	13	12	37	63	7	18

Освен доходите и условията на живот, методологията на подбор на домакинства и респонденти позволява да се направи анализ на моделите на заетост така, че да се открият рисковите практики както по отношение на лицата, които са работили в чужбина, така и на техните близки. По отношение на личния опит, като общности в най-висок риск от трафик – съгласно предварителния теоретичен модел – са оценени Сливен, Николаево и Гурково, където са идентифицирани лица, които не знаят каква е била формата на договаряне, защото изцяло друг се е грижел за това. Общото между най-бедните общности – Гурково, Николаево и Мъглиж, и общността с най-високи доходи, Игнатиево, е това, че над две трети и в четирите места са работили само с устна договорка и в нито един момент не са имали договор – което само по себе си е огромна предпоставка за експлоатация: и като работни часове, и като размер на възнагражденията.

Таблица 4: Относителен дял на лицата, които са работили в чужбина под формата на трудово договаряне там (в%)

Форма на трудово договаряне	Пещера	Сливен	Долни чифлик	Игнатиево	Гурково	Николаево	Мъглиж
Договор с реални данъци и осигуровки	32.7	30.6	48.1	14.3	8.9	1.8	3.5
Договор на минимална заплата, но по-високо заплащане	61.8	9.7	18.5	9.5	4.4	1.8	3.5
Устна договорка без обещан договор	5.5	13.9	18.5	42.9	31.1	36.8	24.6
Устна договорка по желание на работника	-	27.8	14.8	33.3	53.3	50.9	68.4
Не знам. Друг се грижеше за това	-	18.1	-	-	2.2	8.8	-

Когато става дума за членовете на домакинството, които работят в чужбина, се наблюдава сходен модел с личния опит. В Пещера, Сливен и Долни чифлик делът на лицата с трудов договор е по-висок, докато в Игнатиево, Гурково, Николаево и Мъглиж преобладават устните договорки. С оглед на превенция и ранна идентификация на трафика на хора, притеснително е, че в Пещера, Сливен, Долни чифлик и Игнатиево между една четвърт и една трета от главите на домакинства не знаят (или не искат да споделят) каква е формата на договаряне на трудовите правоотношения. Това се тълкува като индикатор за риск, доколкото членовете на домакинството би следвало да са информирани за социалния статус на своите де факто най-близки хора.

Таблица 5: Относителен дял на лицата, които в момента работят в чужбина, по формата на трудово договаряне там, по данни на главата на домакинството (в%)

	с договор	с усна уговорка	не знам
Пещера	35.9%	39.8%	24.2%
Сливен	33.9%	35.7%	30.4%
Долни чифлик	47.2%	16.7%	36.1%
Игнатиево	46.8%	17.0%	36.2%
Гурково	34.5%	51.7%	13.8%
Николаево *	33.3%	66.7%	0.0%
Мъглиж *	22.2%	66.7%	11.1%
* Съвкупностите от работещи в чужбина от Николаево и Мъглиж към момента на изследването са много малки и разпределенията имат по-скоро индикативен характер.			

В България и страните от Европейското икономическо пространство съществува почти универсална 40-часова работна седмица. Данните от Евростат към май 2022 показват, че най-малка средна заетост има в Нидерландия (32,2), а най-голяма в Гърция (40,1), при средна стойност 36,4 за Европейския съюз (Евростат 2022). В някои страни са допустими изключения, които касаят определени сектори от икономиката или малък времеви период, например. В Ирландия може да се полага до 60 ч. труд седмично в сектор Транспорт; във Великобритания, Кипър и Малта – 48 ч. на седмица, но за период не по-дълъг от 4 месеца; в Лихтенщайн до 48 ч. за неограничено време; в Нидерландия – 60 ч. седмично; във Франция работната седмица е 35 ч., но може да се положи еднократно 48 ч. седмично извънреден труд или 44 ч., но за период не по-дълъг от 12 последователни седмици; в Швеция е допустимо 50 ч. на седмица за период не по-дълъг от 4 месеца. И единствено в Италия възможността да се работи с удължено работно време в продължителен период е неограничена. На таблица 6 са представени данните за средната седмична заетост в няколко избрани европейски страни, които се открояват като основна дестинация на трудовата миграция в рамките на настоящото изследване, като е избрана третата четвърт от годината – когато работниците в секторите с изключително много извън-

реден труд – селското стопанство и строителството – са най-натоварени. Избраните години са свързани с приемането на България в ЕС, отварянето на европейските пазари на труда за български работници, годината на провеждане на теренната работа и годината на предаване статията за публикуване. Данните за 2022 г. касаят втора четвърт, защото към момента на последната редакция на текста (октомври 2022) все още не са публикувани стойностите за трета четвърт, а Обединеното кралство изобщо няма оповестени данни за 2022 г. От тази статистика ясно се вижда, че седмичната трудова натовареност в тези страни, с изключение на Гърция, е по-ниска, отколкото в България.

Таблица 6: Средна продължителност на работната седмица през летния сезон (в трета четвърт от годината), в избрани страни от Европа в периода 2008 – 2022 г. (в работни часове)

	2008	2012	2017	2022 *
Белгия	36.8	36.9	37.6	36.7
България	41.9	40.9	40.9	40.2
Германия	35.9	35.9	35.5	35.2
Гърция	42.6	42.1	42.2	40.9
Испания	39.3	38.3	37.9	37.7
Франция	38.3	38.0	37.3	37.2
Италия	38.5	37.3	37.3	37.4
Нидерландия	31.4	30.7	30.8	31.6
Обединено кралство	37.3	36.8	37.1	п.а.
* Данните за 2022 г. касаят второ тримесечие, а за Обединеното кралство не са налични.				

Източник: Евростат

Данните регистрирани в рамките на изследването обаче показват изключително високи нива на експлоатация в това отношение, особено в Сливен и в Мъглиж. Стойностите за Николаево не са статистически значими, понеже в този случай в извадката попадат под 30 души, а има няколко лица, които съобщават за седмична трудова заетост около и над 120 ч, т.е. по 17 и повече часа на ден, което изкривява средната стойност. В този случай обаче

действително може да се приеме, че е идентифициран висок риск или дори фактически случай на трафик на хора, защото съобщените високи стойности касаят т.нар. „домашни помощници“, които се грижат за възрастни хора, т.е. задържани са в домакинството и частично е ограничена свободата им поради непрекъснатата трудова заетост, което ги лишава и от адекватна почивка. Съгласно българското законодателство и дефиницията за експлоатация в Закона за борба с трафика на хора това е състояние „сходно с робство“.

Таблица 7: Средна продължителност на работната седмица в чужбина, по населено място, спрямо личния опит и настоящия опит на член от домакинството, който трайно живее в чужбина (в работни часове)

	Пещера	Сливен	Долни чифлик	Игнатиево	Гурково	Николаево	Мъглиж
личен опит	46.34	59.26	53.73	52.00	48.58	45.60	54.67
член в чужбина	49.80	68.94	56.92	54.94	50.84	81.60	68.00

Поради по-малките по обем извадки и докладването на много страни и разнообразни сектори не е правомерно да се направи обобщение по страни или по сектори за всяко едно от изследваните места. Поради разликите в големината на кварталите и съответната вътрешно гнездова корелация, не е правомерно и да се обединят данните в един масив. Въпреки това на база извадките от Пещера и от Сливен, могат да се илюстрират някои разлики и съответно да се покаже в кои страни основно са формирани високите нива на експлоатация. По отношение на Пещера най-голяма продължителност на работния ден е съобщавана за Нидерландия – 49 ч., следвана от Испания и Германия – 48 ч., Франция – 47 ч., Сърбия и Англия – 46 ч. и Португалия и Белгия – 43 ч. По отношение на кв. Надежда в Сливен, най-голяма продължителност е съобщавана за Гърция – 65 ч, Англия – 62 ч., Испания – 60,4 ч. и Германия 58,3 ч.

Всъщност, продължителността на работното време изглежда по-скоро секторно обусловена и в Пещера, и в Сливен. В Пещера седмичната заетост от 52 ч. е най-висока именно в сектор Здравеопазване и социални услуги, където попадат грижите за възрастни хора; 49 ч. в Селско и горско стопан-

ство и в Хотели и ресторанти; 48 ч. в Строителство⁹, 45 ч. в Търговия и 43 часа в Транспорт и в Комунални услуги. В Сливен най-висока е седмичната заетост в сектор Строителство – 64,6 ч, следван от Селско и горско стопанство – 60,3 ч., Хотели и ресторанти – 53,4 ч. и Занаяти и услуги – 51,3 ч.

Важно е да се подчертае, че на практика различните приемащи страни предлагат работа в различни сектори, и затова се получават завишени стойности в някои страни, в сравнение с други. И в този случай ограниченията, произтичащи от размера на извадките, не позволяват да се направят детайлни анализи по тип населено място, но от общата изследвана съвкупност могат да се изведат данни за взаимовръзката „страна-сектор“ по отношение на девет страни и седем сектора, както е илюстрирано на таблица 8. За останалите страни и сектори, регистрирани в изследването, има твърде малко случаи, но това не означава, че трудовата реализация в тези сектори се ограничава само в тези страни, нито обратното – че в тези страни се намира работа само в тези сектори. Възможно е национална представителна извадка със значително по-голям обем да даде по-различни резултати. По отношение на процедурата за бърза оценка на риска обаче резултатите с насищане от еднородна информация имат по-висока диагностична стойност и следва да се вземат предвид.

Таблица 8: *Взаимовръзка страна – сектор в изследването*

	Англия	Белгия	Германия	Гърция	Италия	Испания	Нидерландия	Франция	Швейцария
Селско и горско стопанство				✓	✓	✓		✓	
Строителство			✓			✓		✓	
Преработваща промишленост						✓			
Занаяти и услуги	✓								
Социални и здравни грижи	✓			✓	✓				
Хотели и ресторанти		✓	✓	✓			✓		
Сексуални услуги	✓	✓	✓				✓	✓	✓

⁹ Което в общия случай е 6-дневна работна седмица по 8 часа на ден.

Количественият инструментариум на изследването позволява и открояването на конкретни индивидуални профили, които съдържат скрити индикатори за риск от трафик на хора, съгласно Националния механизъм за насочване. По-долу с илюстративна цел и неизчерпателно са представени пет анонимизирани типологични случая:

- 1) 17-годишно момче от Сливен, работи в Лондон в автомивка. Може да се срамува от мястото или работата. Главата не знае той къде спи след работа;
- 2) 37 г. жена от Сливен. Заминала е сама за Англия. Работи на автомивка. Домакинството ѝ живее в относително голямо жилище (90 кв.м), а декларира много нисък чист общ среден месечен доход (300 лв.). Съпругът живее тук сам с трите им деца-тийнейджъри;
- 3) Жена, 22 г., начално образование, кв. Луковица (Пещера), върнала се от Германия през ноември 2010 г. – работила „нищо“ в отрасъл „Интимен ескорт и сексуални услуги“ (т.е. когато е била на 15-16 г.);
- 4) Жена, 37 г., кв. Луковица, има две деца и съпруг в България. Заминава за Франция през юни 2006 г. (на 27 г.). Предлага сексуални услуги. Простикуира със „стари хора“. Родила е трето дете от клиент във Франция;
- 5) Жена на 23 г. от Игнатиево. През 2014 г. заминава за Германия, в момента е във Франция. Работи в „клуб за момичета“.

И на последно място, но не и по значение, идват разказите за осъзнатото влизане в трудова или сексуална експлоатация, регистрирани в груповите дискусии. Всички те са разкази за отчаяние, дълбока бедност и чувство за липса на друга алтернатива – поради дискриминация и социално изключване.

- *В нашата махала (Едиверен) има една жена с две деца. Майка ѝ и баща ѝ умряха. С мъжа си се развеدهа. Тя няма как да си храни децата. Отиде във Франция и работи това. Тя казва, че няма избор и не го прави с желание. (ФГ жени, Пещера)*
- *[Кой най-вече си продава децата?] – „бедните“. Когато е много бедна вече и иска да спаси другите 9-8-7 [деца],„ (ФГ жени, Сливен)*
- *Значи, безпаричието и безработицата те карат нататък... [МСМ, пасивна роля] Ето сега и гейовете – ами ти просто нямаш избор.*

Казваш: ще си затворя очите и ще пробвам (ФГ мъже, Сливен).

Всъщност, именно един цитат от дискусиата с жени в Долни чифлик ми даде повод и възможност да озаглавя настоящата статия по този начин: **„Доброто тук е много по-зле от лошото там. Затова отиваме“**. Казано с други думи, ако ние като общество искаме да се справим с трафика на хора и да преодолеем феномена, при който хора доброволно стават жертви на експлоатация, защото не виждат друга алтернатива – трябва рязко да подобрим условията на живот, интеграцията и съответно жизнените шансове на хората в сегрегирани квартали. Неслучайно международното право не счита предварителното съгласие на жертва на „трафик на хора“ да бъде подложена на някоя от формите на експлоатация като оневиняващо обстоятелство за трафиканта.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. [НМН] *Национален механизъм за насочване и подпомагане на жертви на трафик в България.*
2. НСИ (2011), *Преброяване на населението и жилищния фонд през 2011 г.* Жилищен фонд.
3. Пампоров, А. 2006 *Ромското всекидневие в България.* София: Международен център по проблемите на малцинствата и културните взаимодействия.
4. Пампоров, А. 2009. Употреба на въпроси-винетки при изследване на чувствителни теми в ромските общности. // *Население.* Кн. 3–4, 22–35.
5. Alexander, C. et al. The Use of Vignettes in Survey Research I Alexander, C., H. J. Becker. // *The Public Opinion Quarterly*, 42, 1978, N2 1, p. 93-104.
6. CETS 19, Council of Europe Treaty Series – No. 197. Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings.
7. Eurostat (2022), Hours of work – annual statistics. *Statistics explained* ISSN 2443-8219
8. Finch, J. The Vignette Technique in Survey Research. // *Sociology*, 21, 1987, N~ 1, p. 105-114.
9. FRA (2012), *The situation of Roma in 11 EU Member States.* Luxembourg: FRA and UNDP.
10. Schoenberg, N. E. et al. Using vignettes in awareness and attitudinal research I Schoenberg, N. E., H. Ravdal. // *International Journal of Social Research Methodology*, 3, 2000, Issue 1, p. 63-74.
11. UN CTOC, United Nations Convention against Transnational Organized Crime.
12. UN TIPPP, Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime.

РИСКОВЕТЕ НА НЕДЕКЛАРИРАНАТА ЗАЕТОСТ

**Автор: Радостина Ивчева, ИССИО,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

Abstract: The informal economy has a negative impact on the state budget and is able to distort basic indicators such as growth, unemployment, real GDP. This entails a series of important political decisions in the public sector that reflect on the social environment and civic morality. Official data show that in 2020 informality in the Bulgarian economy increased for the first time since 2014. On the other hand, participation in the undeclared economy brings a number of risks, as reduced insurances or the absence of them are a prerequisite for poverty at retirement and/or social exclusion. This article examines the main risks for participants in the informal economy, and whether there is a difference in risk depending on if the individual works entirely without a contract or has signed one, but also receives additional remuneration "in hand".

Въведение

Неформалната икономика е сложно социално-икономическо явление, обхващащо всички аспекти на системата от обществено-икономически структури и отношения в дадена страна. Измерването ѝ обаче е трудно, тъй като няма показател, който с точност да изчисли размера на укритите данъци, платените пари в „плик“, неиздадените касови бележки и т.н. Колкото повече се влошава гражданският морал обаче, толкова по-голяма е вероятността от участие в неформалната икономика и обратно.

Конкуренетоспособността на една страна зависи преди всичко от нейното икономическо развитие, което от своя страна се влияе от редица фактори. Някои от тях, като инвестиции, благоприятни условия за бизнес, правна среда и др., насърчават икономическото развитие, докато други, като ниска производителност на труда, недостатъчна квалификация на персонала, който не отговаря на изискванията на пазара на труда и др., забавят темпа на икономическо развитие. Феноменът „неформална иконо-

мика“ се счита за неблагоприятен за икономическото развитие фактор. В зависимост от степента на развитие и културно- историческите особености, държавите от различните региони се сблъскват с различни проявления на неформалната икономика. В част от развиващите се страни тя е безалтернативната форма на активност, която поражда специфични проблеми и изисква от правителствата и обществото по-специални подходи за третирането и ограничаването ѝ.

Неформалната икономика е естествено обвързана с формалната такава – нейният размер и тенденциите в развитието ѝ зависят в голяма степен от състоянието и развитието на официалната (формална) икономика. Освен това предприемачите, опериращи в неформалния сектор, използват в една или друга степен услугите на държавата, респективно нейните материално-веществени, организационни и кадрови ресурси.

В България Асоциацията на индустриалния капитал публикува ежегоден композитен индекс „Икономика на светло“. Последният доклад на организацията показва, че за 2020 г. композитният индекс има стойност 77,49 пункта, което представлява спад в сравнение с 2019 година, когато стойността му е 78,54 пункта. С други думи, това означава, че през 2020 г. сивата икономика в България се е разширила за първи път от 2014 г. насам. Според АИКБ това се дължи на кризисния характер на 2020 г. и несигурността, която здравната криза и сътресенията на пазара на труда създадоха у икономическите субекти. Неформалността в България също така се корени в народопсихологията ни и в недоверието към институциите на публичната власт.

В тази статия ще бъдат изследвани рисковете, пред които са изправени лицата, участващи в неформалната заетост – както тези които работят изцяло без договор, така и тези, които работят на договор и получават допълнително възнаграждение „на ръка“. Изводите са направени на база данни от анкетно проучване, изготвено и проведено от Асоциацията на индустриалния капитал в България, в партньорство с Конфедерацията на независимите синдикати в България, с Министерство на труда и социалната политика и с институциите на пазара на труда, в изпълнение на проект „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недекларираната заетост“.

Статията е структурирана както следва: във втора част е направен литературен преглед, в трета част са представени методологията и основните резултати на изследването, а последната част е заключение.

Литературен преглед

Сивата икономика оказва негативно влияние върху държавния бюджет и е в състояние да изопачи основни показатели като растеж, безработица, реален БВП. От друга страна участието в неформалната икономика носи рискове, тъй като намалените осигуровки или липсата на такива са предпоставка за бедност при достигане на пенсионна възраст и/или изключване от здравната система при загуба на здравни права.

Bruno S. Frey и Friedrich Schneider (2000) написват *Informal and Underground Economy*. В тази статия те анализират широко разпространено усещане, че значителен и нарастващ дял от дейностите се извършват извън официалната икономика. Съществуването и нарастването на неформалната икономика поражда три основни групи опасения. Икономическите и социалните условия на индивидите, домакинствата и държавите се оценяват пристрастно, ако се разчита на официалната статистика. Така официалният брой на безработните може да скрие, че (неизвестна) част от тях действително работят и получават доходи от работна заплата. В резултат на това макроикономическите политики вероятно ще бъдат твърде експанзионистични, а социалната политика твърде прекомерна. Второ притеснение е загубата на данъчни приходи, тъй като нерегистрираните дейности избягват данъчно облагане. Трето опасение тълкува неформалната икономика като индикатор за пропастта между гражданите и правителството. Данъкоплатците са недоволни от обществените услуги, които получават срещу данъците си, и се стремят да възстановят баланса чрез прибягване към неформалната икономика. Има опасения, че подобна реакция прави правителството неспособно да финансира обществените блага, необходими за икономиката и обществото.

Dong – Won Lee (2022) в своята статия „How Does Social Capital Reduce the Size of the Shadow Economy?“ изследва липсващата връзка между

компонентите на социалния капитал и размера на сивата икономика – връзка, която обикновено се счита за двупосочна. Техният модел показва, че социалният капитал и сивата икономика са свързани чрез механизъм, намаляващ възприеманото ниво на корупция. Използвайки извадка от 65 страни, от 1999 до 2007 г., авторите доказват, че социалното доверие, социалните норми (напр. данъчен морал) и широк индекс на социалния капитал са стабилни, отрицателни детерминанти на сивата икономика. До подобни изводи стигат и Johnson и колектив (1997, 1998), Richardson (2006), Torgler и Schneider 2007) и други.

Nikorou и колектив (2010) изследват връзката между сивата икономика и бедността, като обясняват механизма, чрез който сивата икономика влияе върху бедността чрез въздействието си върху размера икономическия растеж, и използвайки индекса на човешката бедност (HPI) за развиващите се и за развитите страни. За да се постигне тази цел, се използва моделът на тристранно взаимодействие, като се използват данни от 139 развиващи се и 23 развити страни поотделно през 1999 – 2007 г. За развиващите се страни се използва динамичната панелна система GMM, а за развитите страни се използва методът за оценка с фиксирани и произволни ефекти. Резултатите показват, че увеличаването на сивата икономика води до увеличаване на бедността в развиващите се страни, докато намалява бедността в развитите страни.

Katrehka (2014) изследва влиянието на сивата икономика върху социалното развитие, като сравнява величините на ефектите между напредналите и най-слабо развитите страни. В съответствие с целта в статията са използвани дедуктивен подход и количествени методи на изследване. В анализа са избрани четири показателя, за да се определи нивото на социално развитие. Всички те характеризират социалното развитие чрез промени в живота на индивида, вместо промени в обществените институции, което е един от приносите на тази статия към съществуващата литература. За да се тестват хипотезите, са представени четири емпирични линейни модела с условия на взаимодействие като зависими променливи: очаквана продължителност на живота, разпространение на ХИВ, смъртност под 5 години и записване в училище. Оценката на моделите се основава на данни за 58

най-слабо развити и напреднали страни в продължение на 39 години. Проведеният емпиричен анализ доказва, че сивата икономика има предимно негативен ефект върху социалното развитие и този ефект зависи от нивото на развитие на страната и е по-неблагоприятен за най-слабо развитите страни, отколкото за напредналите страни. Подобно Kareenko и Nevzороva (2015) изследват влиянието на сивата икономика върху качеството на живота. Техните резултати показват, че сивата икономика има позитивно влияние върху финансовото положение на субектите, но негативно влияние върху качеството на техния живот. Сред индикаторите, които те използват, са БВП на глава от населението, ръст на населението, продължителност на живота, отпадане на децата от училище и други. Използвайки различни клъстери от държави, те доказват, че с увеличаването на сивата икономика регресионният коефициент за продължителността на живота нараства.

От своя страна Alfoul и колеktiv (2022) пишат, че несигурността в моделирането на сивата икономика, произтича от избора на набор от обяснителни променливи, което често води до различни заключения. Затова резултатите, представени в тяхното изследване, се основават на анализ на екстремни граници, при което изводът не е извлечен от едно регресионно уравнение, а от голям брой уравнения, съдържащи различни подгрупи от обяснителни променливи, избрани систематично. Резултатите показват, че само 10 от 36 потенциални променливи в пълната извадка са стабилни определящи фактори за сивата икономика. Авторите установяват също, че от шест фактора за институционално качество само четири (бюрократия, закон и ред, корупция, и вътрешен конфликт) са силни определящи фактори за сивата икономика. Освен това паричната свобода, гарантираните права на собственост, използването на интернет, бедността и инфлацията също са солидни определящи фактори за сивата икономика. Анализът предполага, че някои стабилни променливи са специфични за определено време и наборът от стабилни детерминанти на сивата икономика може да се промени с времето. От практическа гледна точка авторите предоставят няколко политически препоръки за това как да се възпрепятства растежа на сивата икономика. За подобряването качеството на институционалната среда се препоръчва тя да стане по-демократична и прозрачна, както и да се намалят бюрократията и свръхрегулирането. Освен

това – улесняване на достъпа и използването на информационно-комуникационни технологии чрез субсидиране на ИКТ инвестиции и инфраструктура. И накрая, справянето с инфлацията чрез реформиране на макроикономическата среда и премахване на пропастта между богати и бедни също помага като средство за защита срещу нарастващата сива икономика.

Методи на изследването и резултати

Настоящата статия се базира на данни от анкетно проучване, изготвено и проведено през първата половина на 2020 г. В него е избран модел на двустепенна гнездова извадка. На първа степен са избрани гнездата – това са 600 предприятия в цяла България, селектирани по такъв начин, че да бъдат репрезентативни от гледна точка на бизнес демографията според следните три критерия: икономическа дейност, големина на предприятието и географско местоположение. На втора степен във всяко предприятие са избрани между един и петима наети, като конкретният брой наети за интервюиране се определя от големината на предприятието. В 325 микро-предприятия с персонал до 9 души онлайн анкетата е попълнена от по един човек. В 166 малки предприятия с персонал между 10 и 49 души анкетата е попълнена от по трима човека. В 82 средни предприятия с персонал между 50 и 249 души онлайн анкетата е попълнена от по четирима човека. И накрая, в 27 големи предприятия с персонал над 250 души за респонденти са подбрани по петима души.

След провеждането на анкетата, общият брой на респондентите е 1283 лица. Когато анкетата е попълвана само от един човек, при неговия избор се следва схема на редуване на човек с висше или полувисше образование, следван от човек със средно и с по-ниско образование. Когато анкетата е попълвана от по трима човека, двама от тях са с висше или полувисше образование, а третият – със средно или по-ниско образование. Когато респондентите са по четирима човека, от тях двама са с висше или полувисше образование и двама са със средно или по-ниско образование. В големите предприятия, където респондентите са по петима човека, подборът им е направен по такъв начин, че от тях двама са с висше или полувисше обра-

зование, а трима са със средно или по-ниско образование. При избора на респонденти е спазен също така принципът за подбор на лица пропорционално от двата пола, като за основа е взето съотношението между двата пола в съответното предприятие. Сравнението между извадката на респондентите и данните за разпределението на населението на страната по различни признаци от Националния статистически институт (НСИ) показва, че при данните, с които разполагам, съотношението мъже/жени е практически идентично с това съотношение за цялото население. Що се отнася до възрастовата структура, групата на лицата между 15 и 24 години в извадката е по-малка, отколкото в национален мащаб, но това се дължи на факта, че индивидите на тази възраст са ангажирани предимно с повишаване на образованието си, а не толкова с трудова дейност. Затова е естествено делът на тази възрастова група в извадка от заети индивиди да е значително по-малък от дела на същата група в населението като цяло. По отношение на образованието делът на респондентите, които имат завършено висше или полувисше образование, е по-голям, отколкото процентите от населението на страната със същото ниво на образование, но това не вреди на репрезентативността, защото отклоненията не са статистически значими. По-големи различия се забелязват единствено при местоживеенето, като над 90% от лицата в извадката живеят в областен град или столица в сравнение с около 41% в национален мащаб. За да не се получи изкривявания при по-нататъшния анализ, приемам, че данните, с които разполагам, са репрезентативни само за големите градове.

За определяне на рисковете пред лицата, част от неформалната заетост, използвам следния въпрос: „Представете си един човек, който работи срещу заплащане без договор, и друг, който работи с договор и допълнително заплащане „на ръка“. Според Вас, какви ще са изброените рискове за тях?“. И двата разгледани варианта са прояви на неформалната икономика, които, макар и в различна степен, ощетяват публичните фондове.

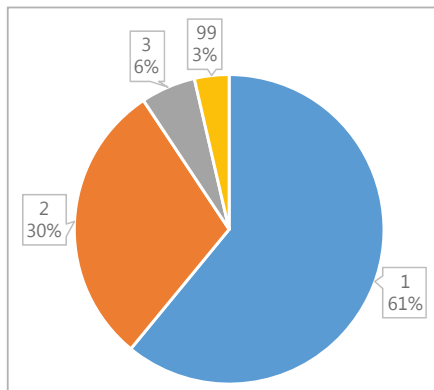
Респондентите трябва да оценят девет ситуации, като определят дали рискът някой да изпадне в такава ситуация е голям, малък или че изобщо няма такъв. Всеки от анкетираните оценява посочените рискове с резултат от 1 до 3, като 1 означава голям риск, 2 – малък, а 3 обозначава липсата на риск. С код 99 е обозначен отказът от отговор. Ситуациите, които трябва да се оценят, са:

Рискове
1. Риск от неизплащане на обещаните неофициални възнаграждения.
2. Риск от изплащане на по-ниски социални и здравни обезщетения.
3. Риск от загуба на работата.
4. Риск от работа при условия, които са по-тежки от нормалните.
5. Риск от получаване на по-ниска пенсия при придобиване на пенсионни права в бъдеще.
6. Риск от липса на достъп до кредитиране.
7. Риск от липса на застраховки за трудови инциденти.
8. Риск от загуба на лично имущество.
9. Риск от попадане под ударите на закона.

Източник: Анкетна карта

Средно 61% от респондентите в анкетата, смятат, че изброените рискове са големи пред работещите без договор.

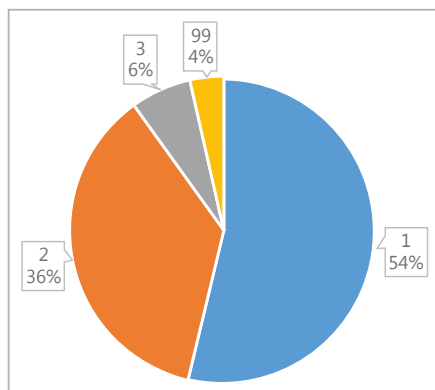
Фигура 1: Средно ниво на риск при работа без договор



Източник: Изчисления на автора

От друга страна, що се отнася до работещите на договор и получаващи допълнително възнаграждение „на ръка“, процентът от респондентите, които смятат, че тези лица са изправени пред големи рискове, спада до 54%.

Фигура 2: Средно ниво на риск при лицата, работещи на договор и получаващи допълнително възнаграждение „на ръка“



Източник: Изчисления на автора

Разбивката на резултатите показва, че най-големите рискове, пред които са изправени лицата, работещи без подписан договор, са липсата на застраховки за трудови инциденти и рискът от загуба на лично имущество (и двете по 65%), следвани от риска от получаване на по-ниска пенсия и липсата на достъп до кредитиране (по 64% вероятност за голям риск).

Таблица 1: Рискове пред лицата, работещи без договор

Риск	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Голям	767	773	754	760	793	799	801	800	789
Малък	402	390	407	389	375	378	363	363	363
Няма	63	70	78	86	70	63	72	74	84
Не отговаря	50	50	44	47	45	43	46	45	47

Източник: изчисления на автора

Що се отнася до лицата, работещи на договор и получаващи допълнително възнаграждения „на ръка“, според респондентите в анкетата, те са изправени пред най-висок риск от липсата на застраховки за трудови инциденти (58%), следван от риска от получаване на по-ниска пенсия и липсата на достъп до кредитиране (по 57%).

Таблица 2: Рискове пред лицата, които работят на договор и допълнително заплащане „на ръка“

Риск	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Голям	680	687	658	669	700	706	714	697	691
Малък	476	458	492	493	465	459	445	455	450
Няма	82	94	86	72	71	73	79	84	94
Не отговаря	44	42	45	49	47	44	45	46	47

Източник: изчисления на автора

Заклучение

Неформалната заетост оказва негативно въздействие върху икономическите процесите на пазара на труда и качеството на работната сила, като възпрепятства икономическите, социалните и бюджетните политики, ориентирани към растеж. Разходите за труд, които се оценяват като прекалено високи както от работодатели, така и от служители, не са единственото обяснение за недеklarирания труд. Неформалната заетост цели не само незаконно намаляване на производствените разходи в резултат на данъчни измами и измами в областта на социалното осигуряване, но е свързан и с желанието да се избегне спазване на нормативната уредба и трудовите стандарти (минимални заплати, максимално работно време, безопасност на труда, сертифициране).

Политиките за борба с това явление изискват действия, които да направят сивата икономика неизгодна. Познавайки основните двигатели на сивата икономика, контролните органи и управляващите могат да предприемат мерки насочени директно към причинителите на такова поведение. Полезен подход би бил изместване на политиката от конвенционалния нисък „твърд“ политически подход чрез строги правила, строг надзор и наблюдение, предписани процедури и централизирани структури. Вместо това желаната промяна в поведението на икономическите субекти може да бъде иницирана на организационно ниво чрез „мек“ политически подход с високо доверие и висока ангажираност на държавните институции в създа-

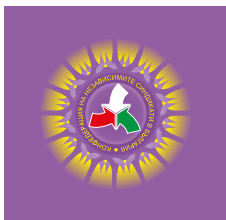
ването на среда на партньорство между индивидите, държавата и бизнеса, която се подхранва саморегулирането чрез интернализиран ангажимент.

За да се постигне това, е необходимо поемането на засилен ангажимент за дигитализация на публичните услуги, повишаване на административната ефективност, подобряване прозрачността на обществените поръчки, спазване на върховенството на закона и други.

Неформалната икономика оказва негативно влияние върху държавния бюджет и е в състояние да изопачи основни показатели като растеж, безработица, реален БВП. Това води след себе си поредица от важни политически решения в публичния сектор, които рефлектират върху социалната среда и гражданския морал. Така че един начин да се води борба със сивите практики е чрез информационна кампания, която да запознае икономическите субекти с вредите от сивата икономика.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Асоциация на индустриалния капитал в България (2021) Динамика на композитния индекс „Икономика на светло“ и под-индекс „Заетост на светло“ през 2020 г., Доклад по проект BG05M9OP001-1.051-0001 „Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места чрез ограничаване и превенция на недеklarираната заетост“, достъпен на: https://www.ikonomikanasvetlo.bg/advice_files/106-24-1648223874.pdf [последно отворено на 19.02.2023].
2. Abu Alfoul, M.N.; Khatatbeh, I.N.; Jamaani, F. (2022) "What Determines the Shadow Economy? An Extreme Bounds Analysis", *Sustainability*, Volume 14 (10), 5761. <https://doi.org/10.3390/su14105761> [последно отворено на 19.02.2023].
3. Dong - Won Lee (2013) How Does Social Capital Reduce the Size of the Shadow Economy?, *Global Economic Review*, 42:3, 251-268, DOI: [10.1080/1226508X.2013.833846](https://doi.org/10.1080/1226508X.2013.833846) [последно отворено на 19.02.2023].
4. Frey, Bruno S.; Schneider, Friedrich (2000) : Informal and underground economy, Working Paper, No. 0004, Johannes Kepler University of Linz, Department of Economics, Linz.
5. Johnson, S., Kaufmann, D., Shleifer, A., Goldman, M. J. and Weitzman, M. L. (1997) The unofficial economy in transition, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1997(2), pp. 159–239. [10.2307/2534688](https://doi.org/10.2307/2534688). Johnson, S., Kaufmann, D. and Zoido-Lobaton, P. (1998) Regulatory discretion and the unofficial economy, *American Economic Review*, 88(2), pp. 387–392.
6. Katrechka, A. (2014) "The effect of the shadow economy on social development. A comparative study on advanced and least developed countries", Master's thesis, University of Gothenburg.
7. Kireenko, A., Nevzorova, E. (2015) "Impact of Shadow Economy on Quality of Life: Indicators and Model Selection", *Procedia Economics and Finance*, Volume 25, Pages 559-568, ISSN 2212-5671.
8. Nikopour, Hesam & Shah Habibullah, Muzafar (2010) "Shadow Economy and Poverty", MPRA Paper 23599.
9. Richardson, G. (2006) Determinants of tax evasion: A cross-country investigation, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 15, pp. 150–169.
10. Torgler, B. and Schneider, F. (2007) Shadow economy, tax morale, governance and institutional quality: A panel analysis, IZA Discussion Paper Series no. 2563 (Bonn: The Institute for the Study of Labor).



**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България

Отговорен редактор:
Жак Папаро, директор
Научна и стилова редакция: гл. ас. д-р Любослав Костов
© Дизайн корица: Пламена Цветкова
Предпечат и печат: Про Креатив Студио

Използването с търговска цел на всички издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Мненията, изразени в тази публикация, принадлежат на авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн
bulgaria.fes.de
knsb-bg.org

София, 2023 г.
ISBN 978-619-7666-32-8